Anhang Sachbericht

Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.

März 2019

Das Projekt wurde aus Mitteln des Hessischen Kultusministeriums finanziert.

Förderbereich 2: „Entwicklung von Kooperationen/Aufbau von Supportstrukturen mit HESSEN CAMPUS“

Eingereicht bei: Koordinationsstelle Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen im Hessischen Kultusministerium

Anhang:

- Interview-Leitfäden
- Evaluationsbogen
- Auswertungen
- Ergebnisteil der Masterarbeit
- Fotoprotokolle
- Powerpoint-Folien

Interview-Leitfaden

Ausbilder

Thema: „Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“

Fragestellung: Welche Inhalte eignen sich für die digitale Weiterbildung von Ausbildern/innen?

Begrüßung und Anonymitätsverssprechen		
Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview bereit erklärt haben. Ich möchte Sie heute zu den möglichen Inhalten einer digitalen Weiterbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen befragen. Eine solche Weiterbildung wird in dem Projekt *„Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“* Konzipiert und im Rahmen von Webinar-Reihen durchgeführt werden. Ein Webinar ist nach unserer Auffassung […]. Dieses Interview dient in erster Linie einer Bedarfsanalyse der drei Zielgruppen, welche in die darauffolgende Konzepterstellung einfließen wird. Dieses Interview wird aufgezeichnet, vollständig anonymisiert, im Zuge des betreffenden Projekts ausgewertet und in einem Sachbericht zum Ende des Jahres veröffentlicht. Die erhobenen Daten werden zudem im Rahmen einer Masterthesis tiefergehend weiterverwendet. Sind Sie mit der Aufzeichnung und der Verwendung der anonymisierten Daten einverstanden?		
Hauptfragen	Weiterführende Fragen	Erkenntnisinteresse
Eingangsfrage		
Zum Einstig und auf Grund	Inwieweit sind Sie in das	Zur Person und Einordnung

der Vollständigkeit möchte ich Sie zunächst bitten kurz etwas zu ihrer Person zu sagen, was ist Ihre Position, was sind ihre Aufgaben hier im Betrieb […]?	Thema Digitalisierung involviert?	im Feld
Welche Berufsausbildungen stellt der Betrieb zur Verfügung und für welche sind Sie zuständig?		
Themenbereich I: Erfahrungen mit Webinaren		
Wie lange sind Sie schon Ausbilder/in? Wie haben sich Digitalisierungsprozesse über die Zeit bemerkbar gemacht/entwickelt?	Welcher Einfluss auf die Berufsfelder ist spürbar? Fühlen Sie sich in der aktuellen Situation gut gerüstet?	
Welche Erfahrungen haben Sie bereits mit Webinaren/Online-Lernformen gemacht?	Mit welchem Zweck/Hintergrund haben Sie dort teilgenommen? Wie würden Sie sie beurteilen? Was war positiv, was negativ? Gibt es interne Angebote für die MA? Wenn ja, welche?	Mögliche Erfahrungen/Einstellungen abfragen

Wie sehen Sie das Angebot digitaler Lernformen der Berufsschulen?	Verbesserungsbedarf?	
Themenbereich II: Weiterbildungsbedarfe für Ausbilder/innen		
Wo sehen Sie generelle Weiterbildungsbedarfe für Ausbilder?	Welche Inhalte sind für Sie im Format des Webinars denkbar? Welche Themen wären für Sie persönlich interessant?	Vom Abstrakten zum Konkreten
Themenbereich III: Abschließende Fragen		
Wo sehen Sie Chancen und Grenzen des Formats Webinar?	Was wäre Ihrer Meinung nach die beste Uhrzeit um an einem Webinar teilzunehmen? Was wäre eine geeignete Länge?	Einordnung in den Rahmen des Möglichen
Mit Blick auf die Zukunft, welche weiteren Veränderungen erwarten Sie durch die Digitalisierung?	Wo sehen Sie sich (als Ausbilder/in) in 5 Jahren?	
Abschluss		
Gibt es von Ihrer Seite aus noch Themen, die Sie noch gerne einbringen möchten oder die Sie nochmal deutlicher betonen möchten? Vielen Dank nochmal für dieses Interview!		

Interview-Leitfaden

Pädagogen

Thema: „Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“

Fragestellung: Welche Inhalte eignen sich für die digitale Weiterbildung von Pädagogen/innen?

Begrüßung und Anonymitätsverssprechen		
Vielen Dank, dass Sie sich für dieses Interview bereit erklärt haben. Ich möchte Sie heute zu den möglichen Inhalten einer digitalen Weiterbildung für Pädagogen und Pädagoginnen befragen. Eine solche Weiterbildung wird in dem Projekt *„Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“* Konzipiert und im Rahmen von Webinar-Reihen durchgeführt werden. Ein Webinar ist nach unserer Auffassung […]. Dieses Interview dient in erster Linie einer Bedarfsanalyse der drei Zielgruppen, welche in die darauffolgende Konzepterstellung einfließen wird. Dieses Interview wird aufgezeichnet, vollständig anonymisiert, im Zuge des betreffenden Projekts ausgewertet und in einem Sachbericht zum Ende des Jahres veröffentlicht. Die erhobenen Daten werden zudem im Rahmen einer Masterthesis tiefergehend weiterverwendet. Sind Sie mit der Aufzeichnung und der Verwendung der anonymisierten Daten einverstanden?		
Hauptfragen	Weiterführende Fragen	Erkenntnisinteresse
Eingangsfrage		
Zum Einstig und auf Grund der Vollständigkeit möchte ich Sie zunächst bitten kurz	Inwieweit sind Sie in das Thema Digitalisierung involviert?	Zur Person und Einordnung im Feld

etwas zu ihrer Person zu sagen, was ist Ihre Position, was sind ihre Aufgaben hier im Betrieb […]?		
Themenbereich I: Erfahrungen mit Webinaren		
Wie lange sind Sie schon in Ihrem Arbeitsfeld tätig? Wie haben sich Digitalisierungsprozesse über die Zeit bemerkbar gemacht/entwickelt?	Fühlen Sie sich in der aktuellen Situation gut gerüstet?	
Erzählen Sie mir bitte zuerst, ob Sie bereits Erfahrungen mit Webinaren/Online-Lernformen gemacht haben.	Mit welchem Zweck/Hintergrund haben Sie dort teilgenommen? Wie würden Sie sie beurteilen? Was war positiv, was negativ? Gibt es interne Angebote für die MA? Wenn ja, welche?	Mögliche Erfahrungen/Einstellungen abfragen
Themenbereich II: Weiterbildungsbedarfe für Pädagogen/innen		
Wo sehen Sie generelle Weiterbildungsbedarfe für Pädagogen in Ihrem Arbeitsbereich?	Welche Inhalte sind für Sie im Format des Webinars denkbar? Welche Themen wären für Sie persönlich interessant?	Hinführen vom Abstrakten zum Konkreten
Themenbereich III: Abschließende Fragen		
Wo sehen Sie Chancen und Grenzen des Formats Webinar?	Was wäre Ihrer Meinung nach die beste Uhrzeit um an einem Webinar	Einordnung in den Rahmen des Möglichen

	teilzunehmen? Was wäre eine geeignete Länge?	
Mit Blick auf die Zukunft, welche weiteren Veränderungen erwarten Sie durch die Digitalisierung?	Wo sehen Sie sich in einem digitalisierten Arbeitsfeld in 5 Jahren?	
Abschluss		
Gibt es von Ihrer Seite aus noch Themen, die Sie noch gerne einbringen möchten oder die Sie nochmal deutlicher betonen möchten? Vielen Dank nochmal für dieses Interview!		

Interview-Leitfaden

Auszubildende

Thema: „Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“

Fragestellung: Welche Inhalte eignen sich für die digitale Weiterbildung von Auszubildenden?

Begrüßung und Anonymitätsverssprechen		
Vielen Dank, dass du dich für dieses Interview bereit erklärt hast. Ich möchte dich heute zu den möglichen Inhalten einer digitalen Weiterbildung für Auszubildende befragen. Eine solche Weiterbildung wird in dem Projekt *„Erprobung und Implementierung von E-Learning-Angeboten zur beruflichen Weiterbildung von Pädagogen*innen, Ausbilder*innen und Auszubildenden“* Konzipiert und im Rahmen von Webinar-Reihen durchgeführt werden. Ein Webinar ist nach unserer Auffassung […]. Dieses Interview dient in erster Linie einer Bedarfsanalyse der drei Zielgruppen, welche in die darauffolgende Konzepterstellung einfließen wird. Dieses Interview wird aufgezeichnet, vollständig anonymisiert, im Zuge des betreffenden Projekts ausgewertet und in einem Sachbericht zum Ende des Jahres veröffentlicht. Die erhobenen Daten werden zudem im Rahmen einer Masterthesis tiefergehend weiterverwendet. Bist du mit der Aufzeichnung und der Verwendung der anonymisierten Daten einverstanden?		
Hauptfragen	Weiterführende Fragen	Erkenntnisinteresse
Eingangsfrage		

Zum Einstig und auf Grund der Vollständigkeit möchte ich dich zunächst bitten kurz etwas zu deiner Person zu sagen, was machst du für eine Ausbildung, was sind deine Aufgaben hier im Betrieb […]?	Was verstehst du unter dem Begriff Digitalisierung?	Zur Person und Einordnung im Feld
Themenbereich I: Erfahrungen mit Webinaren		
Gibt es betriebsinterne Angebote? Wenn ja, welche?	Welchen Einfluss der Digitalisierung auf die Ausbildung nimmst du wahr?	
Welche Erfahrungen hast du mit Webinaren/Online-Lernformen gemacht?	Mit welchem Zweck/Hintergrund hast du dort teilgenommen? Wie würdest du sie beurteilen? Was war positiv, was negativ?	Mögliche Erfahrungen/Einstellungen abfragen
Wie siehst du das Angebot digitaler Lernformen in der Berufsschule?	Verbesserungsbedarf?	
Themenbereich II: Weiterbildungsbedarfe für Auszubildende		
Wo siehst du generelle Weiterbildungsbedarfe für Auszubildende?	Welche Inhalte sind für dich im Format des Webinars denkbar? Welche Themen wären für dich persönlich interessant?	Hinführen vom Abstrakten zum Konkreten

Themenbereich III: Abschließende Fragen		
Wo siehst du Chancen und Grenzen des Formats Webinar?	Was wäre deiner Meinung nach die beste Uhrzeit um an einem Webinar teilzunehmen? Was wäre eine geeignete Länge?	Einordnung in den Rahmen des Möglichen
Mit Blick auf die Zukunft, welche weiteren Veränderungen erwartest du durch die Digitalisierung? (5Jahre)		
Abschluss		
Gibt es von deiner Seite aus noch Themen, die du noch gerne einbringen möchtest oder die du nochmal deutlicher betonen möchtest? Vielen Dank nochmal für dieses Interview!		

Evaluationsfragebögen

Evaluation Modul 1

Seite 1

Wie würden Sie Ihren heutigen Lernerfolg beurteilen? *

Sehr hoch ○ ○ ○ ○ ○ **Ich habe nichts gelernt**

Hatten Sie zu einem oder mehreren Zeitpunkten Schwierigkeiten dem Verlauf des Live-Online Trainings zu folgen? *

○ **ja**

○ **nein**

Falls ja, beschreiben Sie bitte die Situation(en) stichwortartig.

Wie gut kommen Sie mit der Software zurecht? *

sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

Wie sicher fühlen Sie sich mit der Technik (Computer, Lap Top, Tablet, usw.)? *

sehr sicher ○ ○ ○ ○ ○ sehr unsicher

Wie hoch schätzen Sie den Einfluss der Teilnahme am Präsenztag auf Ihren heutigen Lernerfolg ein? *

"Sehr hoch" bedeutet hier, dass Sie ohne die Teilnahme am Präsenztag nichts gelernt hätten.

"Kein Einfluss" bedeutet, dass Sie genauso viel gelernt hätten wenn Sie am Präsenztag gefehlt hätten.

Sehr hoch ○ ○ ○ ○ ○ Kein Einfluss

Denken Sie, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann? *

○ ja

○ nein

Nennen Sie bitte Gründe für Ihre Antwort, sollte sich Ihre Meinung geändert haben:

Seite 2

Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Live-Online Trainings erfüllt? *

voll erfüllt ○ ○ ○ ○ ○ nicht erfüllt

Wurde das Thema von der Referentin gut strukturiert und verständlich vermittelt? *

sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme? *

sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Live-Online Training einbringen? *

sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

War das Live-Online Training für Ihre berufliche Praxis interessant? *

sehr interessant ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich... *

Lernatmosphäre - sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ schlecht

Zeiteinteilung - sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ schlecht

Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen? *

sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ gar nicht

Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen? *

○ ja

○ Nein

Wie zufrieden sind Sie insgesamt?

sehr zufrieden ○ ○ ○ ○ ○ unzufrieden

Anregungen für zukünftige Live-Online Trainings:

Seminarauswertung / Teilnehmer (offene Seminare)

Bezeichnung des Seminars: **Erfolgskriterien für faire Beurteilungsgespräche mit Azubis**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **07.08.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

	2	4	1			
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

- Bei der Anmeldung aufgrund der Seminarbeschreibung andere Erwartungen gehabt, Schwerpunkt der Teilnehmer nicht auf Industrie ausgerichtet

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

	6	1				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten: -

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

	6	1				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

- Die Referentin war super (Fr. Szwerinski)

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

	6	1				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

	4	2	1				Ø = 1,6
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht	

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

		1	4	2			
6.1 Räumlichkeit/ Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		3	4				
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		7					
6.3 Unterkunft und Verpflegung	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?

		3	3		1		
	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen? ❑ 7 x ja ❑ - nein

9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt? **Ø = 1,3**

		5	2				
	sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

Mir hat gut gefallen:

- Kleine Gruppe, reger Austausch
- Referentin (2 x); Räumlichkeiten/Verpflegung (2 x)
- Essen
- Die offene, lockere Art der Referentin. Das Essen und die Freundlichkeit der Mitarbeiter
- Gute Abwechslung zwischen Austausch, Arbeitsphase und Pausenzeiten; „Spiele“ zum Thema
- Kurzweilig, Praxisnahe Beispiele, auf Fragen eingegangen/hinterfragt

Mir hat weniger gut gefallen:

- Diskrepanz Anzahl freie Wirtschaft und Bildungsträger → gerne mehr Beträge ohne Agentur = Finanzierung

Es sollte anders gemacht werden:

- Ein kompletter Tag Präsenz ist zu lange im Vergleich zu kurzen Online-Seminaren
- Teilnehmer aus Industriebetrieben

Es sollte weiter ausgebaut werden:

- Folgeseminar mit ähnlichen Themen

Seminarauswertung / Teilnehmer (offene Seminare)

Bezeichnung des Seminars: **Resilienz - die Komplexität des beruflichen Alltags klug meistern**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **09.08.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

		2	5				
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

-

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

		4	2	7			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

- Klare Erklärungen; auf Nachfragen gut reagiert
- Sehr kurzweilig und auf Punkt gebracht

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

		4	3				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

-

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

		2	5				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

Ø = 1,7

		2	5				
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

E: 1 (Frage 6 – 9)

		2	4				
6.1 Räumlichkeit/ Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		5	1				
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		4	2				
6.3 Unterkunft und Verpflegung	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?

	3	2	1			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen? ❑ 6 x ja ❑ - nein

9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt? **Ø = 1,7**

	2	4				
sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

Mir hat gut gefallen:

- Praktische Übungen
- Aufbau; Abwechslungsreichtum; Verpflegung; Atmosphäre
- Die Referentin

Mir hat weniger gut gefallen:

-

Es sollte anders gemacht werden:

- Mitteilung vorher über Verpflegung

Es sollte weiter ausgebaut werden:

-

Seminarauswertung / Teilnehmer (offene Seminare)

Bezeichnung des Seminars: **Azubis mit Grip - Auch in kniffeligen Kurven cool bleiben**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **07.09.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

		5	9	1		
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

- Weitere Themen der Erwartungen im Webinar
- Da ich ohne Erwartungen am Seminar teilgenommen habe, war es sehr gut
- Wie gehe ich mit Stress um? → wurde vermittelt
- Teilweise wurden die Erwartungen erfüllt
- Zusammenhang mit Ausbildungsberuf hat nicht gut gepasst
- War mir einfach zu lang
- Ich bin ohne große Erwartungen in das Seminar gegangen
- Ja, sehr gut. Das Thema Stress (habe mir dieses Thema gewünscht) wurde gut dargestellt und behandelt

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

		7	8			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

- Angenehm gestaltet, mit Spaß
- Dieses Seminar könnte man so beibehalten
- Es wurde auf die einzelnen Personen eingegangen und der rote Faden ging nicht verloren
- Die Struktur war gut und es wurde alles verständlich vermittelt
- Alle sehr freundlich
- Gutes und verständliches herüberbringen des jeweiligen Themas, gute Reaktion auf Aussagen der Teilnehmer
- Ja, es wurde durch Frau Szwerinski gut auf Einwände und Bemerkungen eingegangen

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

		6	9			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

- Die kurze Vorstellungsrunde brachte Unbekannte zueinander, diese dann mit einer länger andauernden Gruppenarbeit zu vollenden fand ich sehr gut, da es eine aktive Teilnahme erforderte
- Mail Auswertung zu lange →ermüdend
- Aktive Teilnahme durch Gruppenarbeiten; Fallbeispiele
- Man war gezwungen, sich aktiv zu beteiligen
- Die Gruppenarbeit mit anderen Azubis hat Spaß gemacht und war Interessant
- Die Mails haben sich gezogen
- Dauerhafte gute Einbindung von Gruppenarbeit in das Seminar
- Ja, sehr gut

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

		5	6	3		1
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

			5	7	2	1	Ø= 2,9
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht	

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

			3	9	2		E: 1 (Frage 6 – 9)
6.1 Räumlichkeit/ Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
			2	6	6		
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
			4	7	2		
6.3 Unterkunft und Verpflegung	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?

		7	6	1		
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen? ❑ 12 x ja ❑ 2 x nein

9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?

			9	4	1		Ø= 2,4
sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden	

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

Mir hat gut gefallen:

- Das Gruppenarbeiten gemacht worden sind
- Gruppenarbeit (2 x) und Aufstellung der Lern-Blöcke
- Das gesamt Bild
- Die Atmosphäre in der Lernumgebung, aber vor allem in der Gruppe
- Gute Struktur, gute Vermittlung des Inhalts
- Gut aufgeteilt und verständlich erklärt
- Reaktion auf die Aussagen von Teilnehmern
- E-Mails checken und nach Wichtigkeit ordnen; SMARTE Ziele; gute Darstellung (Flipchart)

Mir hat weniger gut gefallen:

- Die Nachbesprechung der E-Mail hat sich in die Länge gezogen
- Mehr Praxisbezogen für kaufmännische Berufe
- Am Pangasius-Filet sollte das Bildungshaus Bad Nauheim noch arbeiten
- Themen waren etwas „langgezogen“

Es sollte anders gemacht werden:

- Die Vorstellungsrunde - das vorstellen eines anderen halte ich für die bessere Methode
- Mehr über die Themen reden anstatt die Aufgabe aufs Detail zu besprechen
- Es sollte von Vorne rein gesagt werden, dass nicht jede Zielgruppe optimal angesprochen wird
- Die länge etwas kürzen, 09:00 – 17:00 Uhr ist etwas anstrengend
- Die länge
- Zeiteinteilung der jeweiligen Aufgaben

Es sollte weiter ausgebaut werden:

- Begrüßungsrunde

Seminarauswertung / Teilnehmer (Webinare)

Bezeichnung des Seminars: **Erfolgskriterien für faire Beurteilungsgespräche mit Azubis**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **17.10.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

	1					
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

---

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

	1					
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

	1					
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

	1					
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

	1					
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

		1					
6.1 Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

		1					
7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

	1			
8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?	❑	ja	❑	nein

		1					
9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?	sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

_____

_____

_____

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit.

Seminarauswertung / Teilnehmer (Webinare)

Bezeichnung des Seminars: **Resilienz - die Komplexität des beruflichen Alltags klug meistern**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **17.10.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

	1	1	1			
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

---

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

	2	1				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

	1	1		1		
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

	1	2				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

	1	2				
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

			3				
6.1 Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		1	2				
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

			2	1			
7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

	3				
8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?	❑	ja	❑	nein	

		1	2				
9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?	sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

_____

_____

_____

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit.

Seminarauswertung / Teilnehmer (Webinare)

Bezeichnung des Seminars: **Azubis mit Grip – Auch in kniffeligen Kurven cool bleiben**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **17.10.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

		6				
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

---

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

	2	4				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

	3	3				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

	4	2				
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

	1	4		1		
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

		4	1	1			
6.1 Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		2	2	2			
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

		2	2	2			
7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

		6			
8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?	❑	ja	❑	nein	

		5	1			
9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?	sehr zufrieden ❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

_____

_____

_____

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit.

Seminarauswertung / Teilnehmer (Webinare)

Bezeichnung des Seminars: **Kritik einfach ansprechen und konstruktiv formulieren**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **14.11.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

		3	4			
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

---

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

		4	3			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

		1	4	2		
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

		3	4			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

		5	1	1		
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

		2	3	2			
6.1 Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		2	5				
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?		1	2	4			
	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

	7			
8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?	❑	ja	❑	nein

9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?		2	5				
	sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

- ich bin mir nicht sicher, zu welchem Preis ich das Seminar gebucht hätte. Die Preisgestaltung wird spannend.

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit.

Seminarauswertung / Teilnehmer (Webinare)

Bezeichnung des Seminars: **Lernprozesse bei Auszubildenden gezielt anstoßen und unterstützen**	*Ort der Veranstaltung:* *Bildungshaus Bad Nauheim*
Termin: **14.11.2018**	*Referentin:* **Julia Szwerinski**

1. Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

			3		1		
voll erfüllt	❑	❑	❑	❑	❑	nicht erfüllt

Bemerkungen:

---

2. Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von den Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

	1	2		1		
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

3. Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich (z.B. durch Medieneinsatz) vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

	1	2	1			
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

Bemerkungen zu den einzelnen Referenten:

---

4. Wie gut konnten Sie Ihre eigenen Fragestellungen und Erfahrungen im Seminar einbringen?

	2	1		1		
sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

5. War das Seminar für Ihre berufliche Praxis interessant?

	3		1			
sehr interessant	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

6. Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich...

			3	1			
6.1 Lernatmosphäre	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht
		1	2	1			
6.2 Zeiteinteilung des Seminars	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	schlecht

7. Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?			3	1			
	sehr gut	❑	❑	❑	❑	❑	gar nicht

	4			
8. Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?	❑	ja	❑	nein

9. Wie zufrieden sind Sie insgesamt?			3		1		
	sehr zufrieden	❑	❑	❑	❑	❑	unzufrieden

10. Anregungen für zukünftige Seminare:

Wir bedanken uns für Ihre Mitarbeit.

4.1 Darstellung

Im Fragebogen des Präsenztages und des ersten Live-Online-Moduls der Online-Reihen wurde danach gefragt, ob die Teilnehmenden vor diesem, bereits an einem Webinar beziehungsweise an einem Live-Online-Training teilgenommen haben. Sie konnten entweder 'ja' oder 'nein' ankreuzen. Unabhängig davon wurde ihnen die offene Frage gestellt, wie ihre Einstellung zu diesen Formaten ist. Hierbei muss beachtet werden, dass die Teilnehmenden der beiden Online-Reihen zu dem Zeitpunkt der Befragung bereits das erste Modul durchlaufen haben und ihre Antworten dadurch beeinflusst sein können. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen haben zu 89%[1] noch nie an einem Webinar oder einem Live-Online-Training teilgenommen, bei den Teilnehmenden der Online-Reihen sind es nur 66%.

Haben Sie bereits an einem Webinar/Live-Online Training teilgenommen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	3	10,34	10,34	10,34
nein	2,00	26	89,66	89,66	100,00
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 3: Präsenz 1

Haben Sie bereits an einem Webinar/Live-Online Training teilgenommen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	5	33,33	33,33	33,33
nein	2,00	10	66,67	66,67	100,00
	Gesamt	15	100,0	100,0	

Abbildung 4: Online 1

In der offenen Frage „Erläutern Sie bitte stichwortartig Ihre Haltung gegenüber Werbinaren/Live-Online-Trainings." Äußerten die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen oft Neugier, aber auch Skepsis (vgl. Evaluationsbögen Präsenztag). Es wurden Bedenken geäußert, dass die Interaktion schwierig und das „Persönliche" in Präsenz-Seminaren bevorzugt werden. Die drei (11%) Teilnehmenden, die bereits an einem Webinar teilgenommen haben, hatten gemischte Haltungen. Eine Antwort ist dem

[1] Die Prozentzahlen werden während der gesamten Darstellung nicht aufgerundet.

Format gegenüber positiv gestimmt: „In der Regel erachte ich diese Trainings als sehr sinnvoll & effektiv, da Möglichkeit besteht immer nachzusehen, was besprochen wurde.“(Evaluationsbogen Präsenztag 4) Eine weitere hat nur an einem schriftlich durchgeführten Format teilgenommen und nicht an einem verbalen, was sie aber trotzdem als hilfreich beurteilt (vgl. Evaluationsbogen Präsenztag 2). Die dritte Antwort bevorzugt Präsenz-Seminare (vgl. Evaluationsbogen Präsenztag 1).

Die zehn Teilnehmenden der Online-Reihen, die zum ersten Mal an einem Webinar/Live-Online-Training teilgenommen haben, zeigten durchweg positive Reaktionen nach dem ersten Live-Online-Modul. Einige waren überrascht und vorfreudig auf die anschließenden Termine, andere stellten die_ für sich positiven Eigenschaften des Formats heraus:

-„Ich war neugierig, konnte mir so ein Training nicht so richtig vorstellen und bin jetzt angenehm überrascht.“
-„gut in den Arbeitsalltag einzupassen; - keine zusätzlichen Kosten durch Anreise etc.; - man verliert keinen ganzen Arbeitstag“
-„Erspart Fahrzeiten und ist ein modernes Medium, um guten Wissenstransfer zu erleichtern.“
-„Den Vorteil, den ich heute erkannt habe, ist, dass man das Training auf mehrere Termine aufteilen kann und dadurch den Inhalt besser verinnerlichen kann.“ (Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse 1)

Die fünf (33%) Teilnehmenden, die bereits Erfahrungen gemacht haben sind auch positiv gestimmt:
-„Bisher habe ich lediglich an einem kurzen Online-Training teilgenommen. Mir hat die Form gut gefallen und ich bewerte diese Form sehr positiv.“

-„Finde ich sehr gut, vor [allem] zeitsparend und effektiv. Diese moderne Form der Kommunikation sollte durchaus öfter genutzt werden.“

-„schnell, sehr gut, ohne großen Aufwand,“ (ebd.)

Am Präsenztag wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie sich durch ihn gut auf die Live-Online-Trainings vorbereitet fühlen. Die Skala beinhaltet die Antwort-

Möglichkeiten 1 ’sehr gut‘ bis 5 ’gar nicht‘[2]. Die Antworten der Teilnehmenden bewegen sich zwischen Antwort 1 und 3. Sehr gut vorbereitet fühlten sich acht (27%), gut 19 (65%) und zwei (6%) mittel. In den schriftlichen Bemerkungen wurde oft geäußert, dass die Teilnehmenden gut auf den Umgang mit Software und Technik vorbereitet wurden und es auch schon einen Einblick in die Theorie gab.

Fühlen Sie sich durch den heutigen Präsenztag gut vorbereitet auf die Live-Online Trainings?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	8	27,59	27,59	27,59
gut	2,00	19	65,52	65,52	93,10
mittel	3,00	2	6,90	6,90	100,00
Gesamt		29	100,0	100,0	

Abbildung 5: Präsenz 2

Eine Frage die jeder Teilnehmergruppe zu jedem Erhebungszeitpunkt gestellt wurde ist „Wie würden Sie Ihren heutigen Lernerfolg beurteilen?“. Ihre Antwort konnten sie auf einer Skala von 1-’sehr hoch‘ bis 5-’nichts gelernt‘ wählen, wobei die Antwortmöglichkeiten 2 bis 3 als ’hoch‘, ’mittel‘ und ’wenig gelernt‘ einzuschätzen sind. Zum Präsenztag antworteten jeweils zwölf Teilnehmende mit ’hoch‘ und ’mittel‘ (82%). Drei schätzten ihren Lernerfolg als ’sehr hoch‘ ein und zwei lernten wenig.

Wie würde Sie Ihren heutigen Lernerfolg beurteilen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	3	10,34	10,34	10,34
hoch	2,00	12	41,38	41,38	51,72
mittel	3,00	12	41,38	41,38	93,10
wenig gelernt	4,00	2	6,90	6,90	100,00
Gesamt		29	100,0	100,0	

Abbildung 6: Präsenz 3

Zum ersten Online-Modul antworteten die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen im Schnitt minimal positiver. Es hat zwar niemand mit ’sehr hoch‘ geantwortet, dafür verlagert sich der Großteil (57%/8 TN von 14) auf ’hoch‘. Gefolgt von 35% (fünf TN)

[2] Auf den Fragebögen wurden die Antwortmöglichkeiten zwei bis vier nicht mit Begriffen wie ’mittel’ o.ä. benannt. Der Autor entschied sich zur verständlicheren Darstellung passende Begriffe für sie einzuführen.

auf ’mittel‘ und eine Stimme für ’wenig gelernt‘. Für das zweite Online-Modul sank die Anzahl an beantworteten Evaluationsbögen von 14 auf sieben. Davon stimmte jeweils eine Person für ’sehr hoch‘ und ’mittel‘, drei für ’hoch‘ und zwei für ’wenig gelernt‘. Zum letzten Erhebungszeitpunkt teilten sich vier Befragte auf ’sehr hoch‘ und ’wenig gelernt‘ auf. Somit ist der generelle Schnitt des Lernerfolgs während des gesamten Live-Online-Trainings zwischen hoch und mittel zu verorten. Zusätzlich wurden die Teilnehmenden zum dritten und letzten Online-Modul gefragt, ob ihr Lernerfolg über die Zeitspanne des Live-Online-Trainings zugenommen (1), gleich geblieben (2) oder abgenommen (3) hat. Die vier Teilnehmenden verteilten sich passend zu den Ergebnissen der vorherigen Frage: jeweils eine Person bei ’zugenommen‘ und ’abgenommen‘ und zwei Personen auf ’gleich geblieben‘.

Hat Ihr Lernerfolg über den Verlauf der Veranstaltungsreihe zugenommen, ist er gleich geblieben oder hat er abgenommen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
zugenommen	1,00	1	25,00	25,00	25,00
gleich geblieben	2,00	2	50,00	50,00	75,00
abgenommen	3,00	1	25,00	25,00	100,00
Gesamt		4	100,0	100,0	

Abbildung 7: Präsenz 4

Der Lernerfolg der Teilnehmenden der Online-Reihen wurde zum ersten Online-Modul von fünf Teilnehmenden als ’sehr hoch‘, von fünf als ’hoch‘ und von fünf als ’mittel‘ empfunden. Am zweiten Online-Modul wählten zwei ’sehr hoch‘, drei ’hoch‘, drei ’mittel‘ und zwei ’wenig gelernt‘ – insgesamt waren es mit zehn Teilnehmenden fünf weniger als beim ersten Erhebungszeitpunkt. Der Schnitt verlagert sich bis hierhin von ’hoch‘ zur Mitte zwischen ’hoch‘ und ’mittel‘, ähnlich wie bei den Präsenzreihen. Zum dritten Online-Modul geht die Tendenz wieder Richtung ’hoch‘ (6 TN/60%). Eine Person schätzt ihren Lernerfolg als ’sehr hoch‘ ein, zwei als ’mittel‘ und eine wählte ’wenig gelernt‘ – auch zu diesem Zeitpunkt haben zehn Teilnehmende an der Evaluation teilgenommen. Zum vierten Online-Modul sank die Zahl der Befragten auf acht. 50% teilten sich gleichmäßig auf ’sehr hoch‘ und ’hoch‘ auf (2/2). Eine Person wählte ’mittel‘ und drei ’wenig gelernt‘. Nach vier Erhebungen schätzen die beiden Reihen ihren Lernerfolg im Schnitt gleich ein – bei beiden liegt er genau zwischen ’hoch‘ und ’mittel‘. Die letzte Erhebung der Online-Reihen verzeichnet eine Tendenz in Richtung

’sehr hoch‘. Von elf Teilnehmenden wählten vier (36%) diese Kategorie und drei weitere ’hoch‘. Damit sind 63% der Befragten im Bereich zwischen ’sehr hoch‘ und ’hoch‘ zu verorten. Eine Person wählte ’mittel‘, zwei ’wenig gelernt‘ und eine Person ’gar nichts‘, was daran liegen kann, dass der Autor den Evaluationslink des letzten Online-Moduls auch den Teilnehmenden geschickt hat, die zu diesem nicht anwesend sein konnten. Der Evaluationsbogen enthält auch Fragen, die auf die ganze Reihe Bezug nehmen, weswegen die Bearbeitung der fehlenden Teilnehmenden trotzdem aufschlussreich ist.

Wie würden Sie Ihren heutigen Lernerfolg beurteilen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	4	36,36	36,36	36,36
hoch	2,00	3	27,27	27,27	63,64
mittel	3,00	1	9,09	9,09	72,73
wenig gelernt	4,00	2	18,18	18,18	90,91
ich habe nichts gelernt	5,00	1	9,09	9,09	100,00
Gesamt		11	100,0	100,0	

Abbildung 8: Online 2

Auch die Frage, ob der Lernerfolg der Teilnehmenden über den Verlauf der Reihe zugenommen, gleich geblieben oder abgenommen hat, spiegelt diese Tendenz wider. Sieben von elf Teilnehmenden (63%) hatten einen zunehmenden Lernerfolg, eine/r einen gleichbleibenden und drei einen abnehmenden.

Hat Ihr Lernerfolg über den Verlauf der Veranstaltungsreihe zugenommen, ist er gleich geblieben oder hat er abgenommen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
zugenommen	1,00	7	63,64	63,64	63,64
gleich geblieben	2,00	1	9,09	9,09	72,73
abgenommen	3,00	3	27,27	27,27	100,00
Gesamt		11	100,0	100,0	

Abbildung 9: Online 3

Auch die Frage, ob Weiterbildung vollständig online funktionieren kann, wurde allen Teilnehmenden zu jedem Erhebungszeitpunkt gestellt, die Antwortmöglichkeiten waren ’ja‘ oder ’nein‘. Zusätzlich hatten sie die Möglichkeit, stichwortartig zu begründen, warum sich ihre Meinung geändert hat, falls das zu einem fortgeschrittenen Zeitpunkt

im Live-Online-Training der Fall war. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen gehen am Präsenztag zu 65% (19 von 29 TN) davon aus, dass Weiterbildung nicht vollständig online funktionieren kann. Neun Teilnehmende können es sich vorstellen, eine Person hat nichts angegeben.

Denken Sie, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	9	31,03	32,14	32,14
nein	2,00	19	65,52	67,86	100,00
	999,00	1	3,45	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 10: Präsenz 5

Die Tendenz zur negativen Beantwortung dieser Frage wurde von den Präsenzreihen sehr häufig damit begründet, dass die Interaktion zwischen der Referentin und den Teilnehmenden und unter den Teilnehmenden in einem Live-Online-Training schwer vorstellbar sei (zwölf Nennungen). Außerdem ist den Teilnehmenden das „Persönliche“ wichtig, was in diesem Format verloren gehe (fünf Nennungen). Des Weiteren werden mögliche technische Probleme, fehlende Motivation und persönliche Probleme vor einem Bildschirm zu lernen genannt. Ein/e Teilnehmende/r kann sich vorstellen, dass Weiterbildung mit der fortschreitenden Weiterentwicklung der Technik funktionieren kann. Zwei Teilnehmende erläutern, dass es bereits komplett online funktioniert, eine/r schreibt, dass er/sie bereits im Studium diese Erfahrung gemacht hat – Voraussetzung sei allerdings eine gute Internetverbindung (vgl. Evaluationsbögen Präsenztag).

Die Meinung der Präsenzreihen entwickelt sich zu den späteren Erhebungszeitpunkten immer weiter in Richtung ’nein‘. Zum zweiten Modul sind es im Schnitt mit 64% (9 Teilnehmende) noch ungefähr so viele wie am Präsenztag, die Zahlen wachsen jedoch über den dritten Zeitpunkt (71%) auf 100% zur vierten und letzten Erhebung. Dabei sei zu beachten, dass die Teilnehmerzahlen stetig gesunken sind, sodass am Ende nur noch vier Teilnehmende an der Befragung teilgenommen haben. Den offenen Fragen kann man zu verschiedenen Erhebungszeitpunkten entnehmen, dass sich – trotz der klaren negativen Tendenz – Meinungen zum positiven geändert haben:

<u>Zeitpunkt 2 (Online-Modul 1):</u>

-„Nach dem heutigen online-Training bin ich der Meinung, dass man online genauso gut auf einzelne Aussagen und Personen eingehen kann wie live.“

-„Sie kann online funktionieren, allerdings ist es angenehmer der Person zuzuhören und das Programm zu verstehen, wenn man sich bereits vorher persönlich kennengelernt hat.“ (Evaluationsbögen Beurteilung/Resilienz/Azubis mit Grip 1)

Zeitpunkt 3 (Online-Modul 2):

-„Wenn so Intensiv auf die Seminarteilnehmer eingegangen wird wie beim gestrigen Seminar und die Teilnehmer in Ruhe vorm PC sitzen also bestenfalls zuhause.“ (Evaluationsbogen Beurteilung 1)

Eine weitere Stimme kann sich das Format Live-Online Training zur Wiederholung und Erarbeitung von kleinen Einheiten vorstellen, sie hält jedoch die Präsenz für einen regen Austausch und zum direkteren Eingehen auf die Teilnehmenden für am sinnvollsten (vgl. Evaluationsbögen Beurteilung/Resilienz 2). Die Antworten in den letzten beiden Erhebungen zeigen Gründe auf, warum Weiterbildung für die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen nicht komplett online funktionieren kann. Unter anderem werden die Kommunikationswege angesprochen, die in diesem Format zu kompliziert und lange dauern, ebenso gehen direkte Gespräche verloren und Gruppenarbeiten sind nicht möglich. Außerdem lässt die Abfrage der Ergebnisse aus den jeweiligen Aufgaben zu wenig Zeit für weitere Inhalte (vgl. Evaluationsbögen Beurteilung/Resilienz 2 und 3).

Die Teilnehmenden der Online-Reihen können sich zu Beginn zu 66% (10 von 15) vorstellen, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann. Die anderen 33% (5 TN) sind gegenteiliger Meinung. Auch bei diesem Befragungszeitpunkt ist zu beachten, dass die Teilnehmenden die erste Evaluation erst nach der Teilnahme am ersten Online-Modul bearbeitet haben.

Denken Sie, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	10	66,67	66,67	66,67
nein	2,00	5	33,33	33,33	100,00
Gesamt		15	100,0	100,0	

Abbildung 11: Online 4

Unter den 66% die der Meinung sind, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann, schreibt nur eine/r eine Begründung:

-„Ich denke, dass es sicher auch wichtig ist, Präsenzveranstaltungen zu haben. Allerdings gibt es gute Gründe, zeit- und Kostenersparnis für Online-Weiterbildungen.“ (Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse 1)

Die Begründungen der negativen Antworten stehen dem Format des Live-Online-Trainings nicht komplett verneinend gegenüber:

-„die Zwischentöne fehlen wahrscheinlich im Webinar. Für Facht hemen bestimmt gut umsetzbar, was wenn Unklarheiten zu groß werden, steigen die TN dann aus? . Hohe Eigenmotivation ist Voraussetzung. Gruppeneffekte im Webinar gering? ist meine Annahme.“

-„Webinare sind eine gute Ergänzung, sollten aber die Präsenzangebote nicht ersetzen. In den klassischen Weiterbildungen finde ich immer schön, andere Personen kennen zu lernen, ein Gesicht zu haben. Wenn es Mitarbeiter vom gleichen Arbeitgeber sind, dass man sich auch noch über andere Themen austauschen kann und um zu netzwerken. Auch in den Gruppenarbeiten kann man sich austauschen. Das dies beim Webinar fehlt, ist für mich aber in Ordnung.“

-„nicht alles ist online lösbar; finde online eine nette Abwechslung“ (ebd.)

Die Haltungen der Teilnehmenden der Online-Reihen entwickelten sich vorerst stark in Richtung ’ja‘. Die Messzeitpunkte zwei und drei hatten einen Durchschnitt von 70% (sieben von zehn) an Teilnehmenden, die sich vorstellen können, dass Weiterbildung komplett online stattfinden kann. Zum vierten Zeitpunkt wuchs dieser Schnitt auf 75% (sechs von acht), um dann zum letzten Modul wieder auf 63% (sieben von elf) abzufallen. Somit ist die Haltung der Teilnehmenden zu Beginn (66%) fast gleich, mit der zum Ende (63%) des Live-Online-Trainings. Die offenen Fragen werden von den Teilnehmenden der Online-Reihen nach dem ersten Erhebungszeitpunkt nur noch zum zweiten und fünften genutzt, es haben sich also nicht viele Meinungen geändert. Wenn sie genutzt werden, wird oft zwischen Vor- und Nachteilen abgewägt – unabhängig davon, ob der/die jeweilige Teilnehmer/in die Frage mit ’ja‘ oder ’nein‘ beantwortet hat:

-„die Zwischentöne fehlen. Der vertraute Rahmen ist für mich im Gruppenraum einfacher herzustellen. Hohe Eigenmotivation nötig, die ablenkungen am Rechner / am Arbeitsplatz müssen ausgebelndet werden. ; Für Sachthemen halte ich online-WEiterbildung als sehr geeignet.“ (Antwort: ’nein‘; Evaluationsbogen Kritik 2)

-„Ich denke, dass die Aufmerksamkeit bei einem Online-Training weiter geringer ist als bei einer Präsenzveranstaltung. Auch ist die Interaktion eine ganz andere. Nichtsdestotrotz hat das Online-Format den Vorteil, dass man ohne großen Zeitverlust (Anreise/Abreise, Freistellung von der Arbeit) von überall teilnehmen kann.“ (Antwort: ’nein‘; Evaluationsbogen Lernprozesse 2)

-„Durch das Medium der Online-Fortbildung wird die Kommunikation auf den verbalen Kanal beschränkt. Der direkte Austausch war auch nur mit der Dozentin möglich. Es gibt aber auch Fortbildungsthemen, bei denen Arbeiten in Kleingruppen und ein direkter Austausch unter den Teilnehmern wichtig ist. Ich denke die Onlinevariante ist eine gute Ergänzung zum Fortbildungsangebot, sollte aber die Präsenzveranstaltungen nicht komplett ersetzen.“ (Antwort: ’nein‘; Evaluationsbogen Kritik 5)

-„Weniger "zerstückelt" [weniger Termine, dafür alles an einem Tag] wäre schöner, da es einfach zu organisieren ist.“
(Antwort: ’ja‘; Evaluationsbogen Kritik 5)

-„Grundsätzlich ja, es erfordert aber viel Selbstdisziplin und große Motivation“ (Antwort: ’ja‘; Evaluationsbogen Lernprozesse 5)

Eine Frage, die nach jedem Online-Modul gestellt wurde, war: „Hatten Sie zu einem oder mehreren Zeitpunkten Schwierigkeiten dem Verlauf des Live-Online-Trainings zu folgen?“. Wie bei der vorherigen Frage konnten die Teilnehmenden mit ’ja‘ und ’nein‘ antworten und hatten ein freies Textfeld zur Beschreibung der schwierigen Situationen. Bei dieser Frage ist zu beachten, dass die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen bereits am Präsenztag eine Einführung in die Software erhielten. Den Teilnehmenden der Online-Reihen stand lediglich ein jeweils terminierter Test zur Verfügung, zu dem der Autor über die Software eine Sitzung erstellte, die Teilnehmenden einlud und überprüfte, ob die Technik funktioniert. Das war ein freiwilliges Angebot, das drei Personen wahrnahmen. Dieses Angebot wurde auch den Teilnehmenden der Präsenz-Reihen ermöglicht, es wurde von fünf Teilnehmenden angenommen.

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen hatten beim ersten Online-Modul – bis auf eine Person von 14 – keine Schwierigkeiten. Die eine Person mit Schwierigkeiten schrieb „Technikprobleme, Büro mit mehr als 2 Kolleginnen.“ (Evaluationsbogen Resilienz 1). Zum zweiten Online-Modul hatte erneut nur eine Person (von sieben) Schwierigkeiten: „Mein Telefon hat die Verbindung mehrmals getrennt.“ (Evaluationsbogen Beurteilung 2). Am dritten und letzten Online-Modul hatte niemand von den vier Teilnehmenden, die an der Evaluation teilgenommen haben, Probleme. Die Beschreibungen der Schwierigkeiten machen klar, dass sie jeweils nicht in der Hand des Autors oder der Referentin lagen. Wenn dann war die Technik, oder das Umfeld vor Ort verantwortlich.

Bei den Online-Reihen gab es durchaus mehr Schwierigkeiten. Zum ersten Erhebungszeitpunkt hatten drei von zwölf Personen (20%) Probleme, sie beschrieben die Situationen wie folgt:

-„ unscharfes Bild, teilweise Unterbrechung des Tons“

-„ Es lag an der Bild-Ton-Übertragung, so ist mir einiges verloren gegangen bzw. ich konnte nur sehr verschwommen sehen und abgehackt hören.“

-„ schlechte Internetverbindung“ (Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse 1)

Da es auf Seiten des Autors und der Referentin keinerlei Störungen in Bild und Ton gab, sind diese Schwierigkeiten auf die Internetverbindungen bei den Teilnehmenden zurückzuführen. Ein weiteres Indiz für diese Annahme ist, dass die restlichen Teilnehmenden diese Störungen nicht wahrgenommen haben. Eine Person gab an keine Schwierigkeiten gehabt zu haben, schrieb allerdings folgende Anmerkung:

-„ Inhaltlich war alles super. Nur zur vollständigen Rückmeldung: Wenn die Stummschaltung aufgehoben wird, hört man kurz nichts. Wenn dann die Dozentin etwas sagt, hört man es nicht. Das gleiche ist, wenn die Stummschaltung eingeschaltet wird.“ (Evaluationsbogen Kritik 1)

Nach Aufhebung und Einschaltung der Stummschaltung wird eine Computerstimme aktiviert, die den Teilnehmenden diesen Sachverhalt erklärt. Während diesem Zeitraum ist jegliche sonstige Audioquelle – in dem Fall die Referentin – nicht zu hören. Diese Situation ist eindeutig auf die Referentin zurückzuführen, da sie von der Audiounterbrechung wusste. Sie schien allerdings nicht so störend zu sein, dass die

Person dem Verlauf des Live-Online-Trainings nicht mehr folgen konnte, sonst hätte er/sie angegeben Schwierigkeiten gehabt zu haben. Zum zweiten und dritten Online-Modul stieg die Zahl der Teilnehmenden mit Schwierigkeiten auf vier von zehn an. Die beschriebenen Gründe sind deckungsgleich mit denen des ersten Moduls. Entweder gab es Störungen in Bild und Ton, oder durch Kollegen/innen im Büro (vgl. Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse 2 und 3). Eine Person brachte die Anmerkung ein, dass sie zum dritten Online-Modul aus dem Home Office teilnahm und es keinerlei Störungen gab (vgl. Evaluationsbogen Lernprozesse 3). Es ist davon auszugehen, dass die betreffende Person zu Hause eine bessere Internetverbindung zur Verfügung hat, als am Arbeitsplatz. Im vierten Modul sank die Zahl der Schwierigkeiten auf zwei von acht (25%) ab, bevor sie zum fünften und letzten wieder auf vier von elf (36%) anstieg. Auch bei den letzten beiden Erhebungszeitpunkten ähnelten sich die Anmerkungen der Teilnehmenden mit denen der restlichen. Hier soll abschließend betont werden, dass die Zahl der Teilnehmenden ohne Schwierigkeiten nie unter 60% fiel.

Eine Frage die auch zu jedem Online-Modul gestellt wurde war: „Wie gut kommen Sie mit der Software zurecht?“. Mit Hilfe dieser Frage soll ermittelt werden, ob die Teilnehmenden über den Verlauf der Live-Online-Trainings und der gleichzeitig voranschreitenden Übung besser mit der genutzten Software GoToWebinar zurechtkommen. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen kommen zu Beginn mit 57% (8 TN) ’sehr gut‘ und mit 42% (6 TN) ’gut‘ mit der Software klar.

Wie gut kommen Sie mit der Software zurecht?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	8	57,14	57,14	57,14
gut	2,00	6	42,86	42,86	100,00
Gesamt		14	100,0	100,0	

Abbildung 12: Präsenz 6

Diese Tendenz steigt über die zwei weiteren Module über 71%/28% auf 75%/25% an.

Bei den Online-Reihen ist bis zum letzten Erhebungszeitpunkt eine ähnliche Tendenz festzustellen. Zum ersten Termin kommen zehn von 15 Teilnehmende (66%) ’sehr gut‘ mit der Software zurecht, vier ’gut‘ und eine Person ’schlecht‘. Hier verläuft die Tendenz zum zweiten Modul 60%/40% ’sehr gut‘/’gut‘, zum dritten 80%/20% und zum vierten, deckungsgleich zur Präsenzreihe, 75%/25%. Zum fünften Modul verteilten sich

die elf Teilnehmenden ungefähr gleich auf die Antworten ’sehr gut‘ (54%) und ’gut‘ (45%) auf.

Eine ähnliche Frage wurde zum Umgang mit der Technik gestellt: „Wie sicher fühlen Sie sich mit der Technik (Computer, Laptop, Tablet, usw.)?“. Die Antwortmöglichkeiten reichen hier von ’sehr sicher‘, über ’sicher‘, ’mittel‘ und ’unsicher‘ bis ’sehr unsicher‘. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen fühlen sich zum ersten Online-Modul zu 50 % (sieben von 14 TN) ’sehr sicher‘. Jeweils 21% (3 TN) wählten ’sicher‘ und ’mittel‘ und eine Person ’unsicher‘.

Wie sicher fühlen Sie sich mit der Technik (Computer, Laptop, Tablet, usw.)?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr sicher	1,00	7	50,00	50,00	50,00
sicher	2,00	3	21,43	21,43	71,43
mittel	3,00	3	21,43	21,43	92,86
unsicher	4,00	1	7,14	7,14	100,00
Gesamt		14	100,0	100,0	

Abbildung 13: Präsenz 7

Zum zweiten Modul stieg die Sicherheit der Teilnehmenden an. 57% (vier TN) fühlten sich ’sehr sicher‘, 28% (zwei TN) ’sicher‘ und nur noch eine Person wählte ’mittel‘. Am letzten Erhebungszeitpunkt teilten sich die Teilnehmenden zu jeweils 50% auf ’sehr sicher‘ und ’sicher‘ auf. Es ist ein klarer Anstieg der Sicherheit der Teilnehmenden im Umgang mit der Technik zu vermerken.

Wie sicher fühlen Sie sich mit der Technik (Computer, Laptop, Tablet, usw.)?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
	1,00	2	50,00	50,00	50,00
	2,00	2	50,00	50,00	100,00
Gesamt		4	100,0	100,0	

Abbildung 14: Präsenz 8

Die Teilnehmenden der Online-Reihen sind zu Beginn sicherer im Umgang mit der Technik. 53% (8 TN) fühlen sich ’sehr sicher‘, 26% (4 TN) ’sicher‘, zwei Teilnehmende wählten ’mittel‘ und eine/r ’unsicher‘. Sie sind bereits ab dem zweiten Online-Modul (50%/50%) entweder ’sehr sicher‘ oder ’sicher‘. Zum dritten verteilt es sich 40% zu 60%, zum vierten wieder 50% zu 50% und zum fünften und letzten 54% zu 45%.

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihe wurden zum Präsenztag gefragt, ob sie sich durch ihn gut auf die Live-Online-Trainings vorbereitet fühlen. Die Skala reichte von 1-'sehr gut', bis 5-'gar nicht'. Außerdem wurde zu jedem Online-Modul erhoben, wie hoch sie den Einfluss des Präsenztages auf Ihren Lernerfolg während des entsprechenden Moduls einschätzen würden. Hierfür wurde folgende Skala definiert: 1-'sehr hoch', 2-'hoch', 3-'mittel', 4-'wenig Einfluss' und 5-'kein Einfluss'. Zusätzlich wurde diese Frage am letzten Termin rückblickend auf die gesamte Reihe gestellt. Die Teilnehmenden fühlten sich durch den Präsenztag zu 65% (19 TN) 'gut' auf die Live-Online-Trainings vorbereitet, 27% (8 TN) 'sehr gut' und 6% (2 TN) 'mittel'.

Fühlen Sie sich durch den heutigen Präsenztag gut vorbereitet auf die Live-Online Trainings?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	8	27,59	27,59	27,59
gut	2,00	19	65,52	65,52	93,10
mittel	3,00	2	6,90	6,90	100,00
Gesamt		29	100,0	100,0	

Abbildung 15: Präsenz 9

Zum ersten Online-Modul waren zwei Befragte (14%) der Meinung, dass der Einfluss des Präsenztages auf ihren Lernerfolg 'sehr hoch' ist. Acht Teilnehmende (57%) schätzten ihn als 'hoch' und vier (28%) als 'mittel' ein. Am zweiten Online-Modul wählten erneut zwei Teilnehmende (28%) 'sehr hoch', drei (42%) 'hoch', und jeweils eine/r 'mittel' und 'kein Einfluss'.

Wie hoch schätzen Sie den Einfluss der Teilnahme am Präsenztag auf Ihren heutigen Lernerfolg ein?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	2	28,57	28,57	28,57
hoch	2,00	3	42,86	42,86	71,43
mittel	3,00	1	14,29	14,29	85,71
kein Einfluss	5,00	1	14,29	14,29	100,00
Gesamt		7	100,0	100,0	

Abbildung 16: Präsenz 10

Zum letzten Erhebungszeitpunkt verteilten sich die vier Teilnehmenden zu 50% auf 'hoch' und jeweils 25% auf 'sehr hoch' und 'mittel'. Dieselbe Verteilung bringt auch die

Frage hervor, die sich auf den Einfluss auf den Lernerfolg während der gesamten Reihe bezieht.

Wie hoch schätzen Sie den Einfluss der Teilnahme am Präsenztag auf Ihren Lernerfolg während den Live-Online Trainings ein?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	1	25,00	25,00	25,00
hoch	2,00	2	50,00	50,00	75,00
mittel	3,00	1	25,00	25,00	100,00
	Gesamt	4	100,0	100,0	

Abbildung 17: Präsenz 11

Die Teilnehmenden der Online-Reihen haben eine ähnliche Frage gestellt bekommen, die sich auf einen fiktiven Präsenztag bezieht, der ihren Lernerfolg hätte beeinflussen können: „Wie hoch schätzen Sie den Einfluss einer Teilnahme an einem Präsenztag zum Beginn der Veranstaltungsreihe, an dem Sie die anderen Teilnehmenden kennengelernt hätten, auf Ihren heutigen Lernerfolg ein?“. Auch hier reicht die Skala von 1-’sehr hoch‘, bis 5-’kein Einfluss‘. Am ersten Online-Modul sind 40% (sechs TN) der Meinung, dass ein solcher Präsenztag keinen Einfluss auf ihren Lernerfolg gehabt hätte. Eine Person wählte ’wenig Einfluss‘, vier wählten ’mittel‘ und vier ’hoch‘ (jeweils 26%). Ungefähr ein Viertel kann sich demnach vorstellen, dass ein Präsenztag zum Beginn der Reihe einen positiven Effekt auf ihren Lernerfolg während dem ersten Live-Online-Training gehabt hätte, ein weiteres Viertel sieht den Einfluss eher mittel. Die 46%, die der Meinung sind, dass es wenig bis keinen Einfluss gegeben hätte sorgen dafür, dass der Mittelwert auf 3,6 und somit zwischen ’mittel‘ und ’wenig Einfluss‘ zu verorten ist.

Wie hoch schätzen Sie den Einfluss einer Teilnahme an einem Präsenztag zum Beginn der Veranstaltungsreihe, an dem Sie die anderen Teilnehmenden kennengelernt hätten, auf Ihren heutigen Lernerfolg ein?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
hoch	2,00	4	26,67	26,67	26,67
mittel	3,00	4	26,67	26,67	53,33
wenig Einfluss	4,00	1	6,67	6,67	60,00
kein Einfluss	5,00	6	40,00	40,00	100,00
Gesamt		15	100,0	100,0	

N	*Gültig*	15
	Fehlende Werte	0
Mittelwert		3,60
Standardfehler des Mittelwertes		,34
Std Abw		1,30

Abbildung 18: Online 5

Am zweiten Online-Modul steigt der Mittelwert auf 3,0, eine Person empfindet den Einfluss als ’sehr hoch‘, vier als ’hoch‘, eine als ’mittel‘, zwei wählen ’wenig Einfluss‘ und zwei ’kein Einfluss‘. Die Antworten verteilen sich auf die gesamte Skala, im Vergleich zur ersten Erhebung steigt die Tendenz, dass ein Präsenztag einen Einfluss auf den Lernerfolg hätte, leicht an. Der dritte Erhebungszeitpunkt bestätigt diese Tendenz nicht, der Mittlerwert bleibt mit 3,1 weiterhin auf ’mittel‘. Zum Ersten Mal ist die tatsächliche Mehrheit der Teilnehmenden (50%/5 von 10 TN) auch bei diesem Wert anzufinden. Die restlichen Antworten verteilen sich erneut auf der gesamten Skala:

Wie hoch schätzen Sie den Einfluss einer Teilnahme an einem Präsenztag zum Beginn der Veranstaltungsreihe, an dem Sie die anderen Teilnehmenden kennengelernt hätten, auf Ihren heutigen Lernerfolg ein?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	1	10,00	10,00	10,00
hoch	2,00	1	10,00	10,00	20,00
mittel	3,00	5	50,00	50,00	70,00
wenig Einfluss	4,00	2	20,00	20,00	90,00
kein Einfluss	5,00	1	10,00	10,00	100,00
Gesamt		10	100,0	100,0	

Abbildung 19: Online 6

Die Ergebnisse der Evaluation zum vierten Online-Modul zeigen eine klare Tendenz in Richtung 'kein Einfluss'. Vier von acht Teilnehmenden wählen die fünfte Kategorie. Drei (37%) wählen 'mittel' und eine/r 'sehr hoch'. Diese Verteilung zeigt, dass die Meinungen der Teilnehmenden von Modul zu Modul schwanken, es kommt jedoch nie vor, dass alle Befragten im Bereich 'sehr hoch'/'hoch' oder 'wenig Einfluss'/'kein Einfluss' zu verorten sind. Am letzten Erhebungszeitpunkt schätzt weiterhin eine Person den Einfluss als 'sehr hoch' ein, fünf (45%) als 'hoch', zwei als 'mittel', eine Person wählt 'wenig Einfluss' und nur noch zwei (18%) 'kein Einfluss'. Mit 2,82 ist der Mittelwert zu diesem Zeitpunkt am nächsten an der Kategorie 'hoch', die der Schnitt der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen darstellt. Die Frage nach dem Einfluss eines Präsenztages auf den Lernerfolg während der gesamten Reihe ist bei der Online-Reihe aufschlussreich. Hier stimmen nur drei Teilnehmende mit 'hoch' und dafür vier mit 'mittel' ab, so verschiebt sich der Mittelwert auf 3,0.

Wie hoch schätzen den Einfluss einer Teilnahme an einem Präsenztag zum Beginn der Veranstaltungsreihe, an dem Sie die anderen Teilnehmenden kennengelernt hätten, auf Ihren Lernerfolg insgesamt ein?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr hoch	1,00	1	9,09	9,09	9,09
hoch	2,00	3	27,27	27,27	36,36
mittel	3,00	4	36,36	36,36	72,73
wenig Einfluss	4,00	1	9,09	9,09	81,82
kein Einfluss	5,00	2	18,18	18,18	100,00
Gesamt		11	100,0	100,0	

N	*Gültig*	11
	Fehlende Werte	0
Mittelwert		3,00
Standardfehler des Mittelwertes		,38
Std Abw		1,26

Abbildung 20: Online 7

Die Teilnehmenden der Online-Reihen empfinden den Einfluss eines möglichen Präsenztages zu Beginn nicht als hoch, aber sie können sich auch nicht vorstellen, dass er keinen Einfluss hätte.

Beiden Reihen wurden zum letzten Erhebungszeitpunkt zusätzliche Fragen zum Format der Live-Online-Trainings gestellt. Auf die Frage „Halten Sie die Länge von 90 Minuten

für angemessen?“, antworteten alle Befragten der Präsenz-Reihen mit ’ja‘. Eine/r Teilnehmende/r der Online-Reihen ist aus organisatorischen Gründen lieber, das gesamte Training an einem Tag durchzuführen (vgl. Evaluationsbogen Kritik 5). Eine Person, die mit ’ja‘ antwortete schrieb in das offene Textfeld für Anmerkungen, dass ein zeitlicher Rahmen von 60 bis 90 Minuten in Ordnung seien (vgl. Evaluationsbogen Lernprozesse 5).

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen halten die Uhrzeiten, zu der die Live-Online Trainings stattgefunden haben (9:00 bis 10:30 Uhr und 15:00 bis 16:30 Uhr) für angemessen. Eine Person schreibt zur offenen Frage, was eine angemessene Uhrzeit sei: „8:00 bis 10:00; oder; 14:00 bis 16:00“ (vgl. Evaluationsbogen Beurteilung 3). Auch die Teilnehmenden der Online-Reihen sind mit den Uhrzeiten (9:00 bis 10:30 Uhr und 13:30 bis 15:00 Uhr) einverstanden. Folgende Anmerkungen schlagen leichte Abweichungen vor:

-„Die Zeit war gut gewählt. Ansonsten wäre ein Termin am vorgeschobenen Nachmittag sicher auch nicht schlecht.“

-„Für mich war die Uhrzeit von 9:00 - 10:30 Uhr optimal, ich könnte mir auch vorstellen, bereits ab 8:00 Uhr zu starten.“

-„9-16 Uhr“

-„zwischen 10 und 11:30 Uhr oder 13:30 und 15:30 Uhr“ (Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse Modul 5)

Auf die Frage „Was ist Ihrer Meinung nach der geeignetste Wochentag, um an einem Live-Online Training teilzunehmen?“ antworteten die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen einmal mit ’Montag‘, dreimal mit ’Dienstag‘, zweimal mit ’Mittwoch‘ und zweimal mit ’Donnerstag‘ (es waren Mehrfachnennungen möglich). Zur Vollständigkeit wurden auch die Wochenendtage als Antwortmöglichkeit angeboten. Die Teilnehmenden der Online-Reihen antworteten sechsmal mit ’Montag‘, neunmal mit ’Dienstag‘, fünfmal mit ’Mittwoch‘, viermal mit ’Donnerstag‘ und zweimal mit ’Freitag‘. Für beide Reihen ist der Dienstag der geeignetste Tag, um an einem Live-Online-Training teilzunehmen.

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen halten die Anzahl an Terminen (3) bis auf eine Person für angemessen. Die Person kann sich ein bis zwei weitere Termine vorstellen, da es die Reihe besser abrunden würde. Sie ist der Meinung, dass sich die Gruppe erst zum letzten Modul „warmgeredet“ hat (vgl. Evaluationsbogen Resilienz 3).

Halten Sie die Anzahl an Terminen (3) für angemessen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	3	75,00	75,00	75,00
nein	2,00	1	25,00	25,00	100,00
	Gesamt	4	100,0	100,0	

Abbildung 21: Präsenz 12

Bei den Online-Reihen ist ebenfalls eine Person gegen die Anzahl an Terminen, sie schreibt: „Etwas weniger (3), dafür intensiver“ (Evaluationsbogen Lernprozesse 5).

Hallten Sie die Anzahl an Terminen (5) für angemessen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	10	90,91	90,91	90,91
nein	2,00	1	9,09	9,09	100,00
	Gesamt	11	100,0	100,0	

Abbildung 22: Online 8

Der Autor fügte den Evaluationsbögen des letzten Online-Moduls der Online-Reihen die Frage „Mit welchem Endgerät haben Sie an den Live-Online-Trainings teilgenommen?“ hinzu. Die Antwortmöglichkeiten sind mit den Teilnahmeoptionen der Software abgestimmt: 1-’PC/Laptop‘, 2-’Tablet‘ und 3-’Handy‘. Es waren Mehrfachantworten möglich, da die Teilnehmenden über die Module der Reihen hinweg verschiedene Endgeräte hätten nutzen können. Alle Teilnehmenden haben über einen PC oder einen Laptop teilgenommen. Den Beobachtungsprotokollen der Live-Online-Trainings ist zu entnehmen, dass mindestens eine Person zu verschiedenen Zeitpunkten mit einem Handy teilgenommen hat (vgl. Beobachtungsprotokoll Kritik Modul 1, S.1, Zeile 5-10).

Folgend werden einzelne, für den Kontext der Arbeit relevante Ergebnisse der Seminarauswertung des Bildungshauses Bad Nauheim dargestellt. Vor dem Hintergrund, dass viele der Teilnehmenden zum ersten Mal an einem Live-Online-Training teilnahmen, ist folgende Frage interessant: „Haben sich Ihre Erwartungen

hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?“. Die Skala reicht hier von 1-’voll erfüllt‘, über 2-’erfüllt‘, 3-’mittel‘, 4-’weniger erfüllt‘, bis zu 5-’nicht erfüllt‘. Zum Präsenztag sind mit 14 (48%) Teilnehmenden von 29 ungefähr die Hälfte der Meinung, dass ihre Erwartungen ’erfüllt‘ wurden. Vier Erwartungen (13%) wurden ’voll erfüllt‘, zehn ’mittel‘ (34%) und eine (3%) ’weniger erfüllt‘.

Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Seminars erfüllt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
voll erfüllt	1,00	4	13,79	13,79	13,79
erfüllt	2,00	14	48,28	48,28	62,07
mittel	3,00	10	34,48	34,48	96,55
weniger erfüllt	4,00	1	3,45	3,45	100,00
Gesamt		29	100,0	100,0	

Abbildung 23: Präsenz 13

In das offene Textfeld für Anmerkungen wurde unter anderem im Live-Online-Training für Ausbilder geschrieben, dass weitere Teilnehmende aus der Industrie erwartet wurden (vgl. Seminarauswertung Beurteilung Präsenztag). Weitere relevante Anmerkungen aus dem Live-Online-Training für Auszubildende bemängeln, dass der Zusammenhang zum Ausbildungsberuf nicht gepasst habe und der Präsenztag zu lange andauerte (vgl. Seminarauswertung Azubis mit Grip Präsenztag). Die restlichen Anmerkungen gingen eher auf erfüllte Erwartungen ein (vgl. Seminarauswertungen Beurteilung/Resilienz/Azubis mit Grip Präsenztag).

Zum ersten Online-Modul steigt die Zahl der ’erfüllten‘ Erwartungen auf 64% (9 TN). 28% (4 TN) wählen ’mittel‘ und eine Person ’voll erfüllt‘. An den beiden letzten Erhebungszeitpunkten sinkt diese Tendenz in Richtung ’mittel‘ ab. Zum zweiten Online-Modul wird nur noch eine Erwartung ’voll erfüllt‘ und zwei ’erfüllt‘. Drei Teilnehmende (42%) wählen ’mittel‘ und eine/r (14%) ’weniger erfüllt‘. Zum letzten Modul wählen 50% (2 TN) ’mittel‘ und jeweils 25% (1 TN) ’erfüllt‘ und ’voll erfüllt‘.

Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Live-Online Trainings erfüllt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
voll erfüllt	1,00	1	25,00	25,00	25,00
erfüllt	2,00	1	25,00	25,00	50,00
mittel	3,00	2	50,00	50,00	100,00
Gesamt		4	100,0	100,0	

Abbildung 24: Präsenz 14

Zum ersten Erhebungszeitpunkt der Online-Reihen sind die Erwartungen der Teilnehmenden zu 53% (8 TN) 'voll erfüllt' und zu 46% (7 TN) 'erfüllt'. Bei den Online-Modulen zwei und drei sind jeweils 50% (5 von 10 TN) der Erwartungen 'voll erfüllt'. Erst bei den letzten beiden Modulen fällt der Schnitt mit 2,38 zuerst zwischen 'erfüllt' (50%) und 'mittel' (25%), um dann mit 1,91 wieder zwischen 'voll erfüllt' (27%) und 'erfüllt' (63%) zu steigen.

Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Live-Online Trainings erfüllt?

N	*Gültig*	8
	Fehlende Werte	0
Mittelwert		2,38
Standardfehler des Mittelwertes		,32
Std Abw		,92

Abbildung 25: Online (Modul 4)9

Haben sich Ihre Erwartungen hinsichtlich dieses Live-Online Trainings erfüllt?

N	*Gültig*	11
	Fehlende Werte	0
Mittelwert		1,91
Standardfehler des Mittelwertes		,25
Std Abw		,83

Abbildung 26: Online (Modul 5)10

Ein weiterer relevanter Faktor, der den Lernerfolg der Teilnehmenden direkt beeinflusst, ist die Vermittlung der Inhalte durch die Referentin. Hierauf bezieht sich folgende Frage aus der Seminarauswertung: „Wurde das Thema von der Referentin gut strukturiert und verständlich vermittelt?". Die Skala reichte hier von 1-'sehr gut' über 2-'gut', 3-'mittel', 4-'schlecht' bis zu 5-'gar nicht'. An den Präsenztagen sind 17 (58%) von 29 Teilnehmenden der Meinung, dass die Referentin das Thema 'sehr gut' vermittelt hat. elf (37%) wählten 'gut' und eine/r 'mittel' (3%)

Wurde das Seminarthema vom Referenten (bzw. von deen Referenten) gut strukturiert und verständlich vermittelt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	17	58,62	58,62	58,62
gut	2,00	11	37,93	37,93	96,55
mittel	3,00	1	3,45	3,45	100,00
Gesamt		29	100,0	100,0	

Abbildung 27: Präsenz 15

Wie diese Ergebnisse vermuten lassen, ist in den Anmerkungen ausschließlich positives zu finden:

-„Klare Erklärungen; auf Nachfragen gut reagiert“

-„Sehr kurzweilig und auf Punkt gebracht“ (Seminarauswertung Resilienz Präsenztag)

-„Angenehm gestaltet, mit Spaß“

-„Dieses Seminar könnte man so beibehalten“

-„Es wurde auf die einzelnen Personen eingegangen und der rote Faden ging nicht verloren“

-„Die Struktur war gut und es wurde alles verständlich vermittelt“ (Seminarauswertung Azubis mit Grip Präsenztag)

Ein ähnliches Bild gibt das erste Online-Modul ab. 50% (7 TN) stimmen für ’sehr gut‘, 42% (6 TN) für ’gut‘ und eine Person für ’mittel‘. Zum zweiten Modul verlagert sich der Schnitt mit 57% (4 TN) in Richtung ’gut‘, es wählen aber immerhin noch 28% (2 TN) ’sehr gut‘.

Wurde das Thema von der Referentin gut strukturiert und verständlich vermittelt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	2	28,57	28,57	28,57
gut	2,00	4	57,14	57,14	85,71
mittel	3,00	1	14,29	14,29	100,00
Gesamt		7	100,0	100,0	

Abbildung 28: Präsenz 16

Am letzten Erhebungszeitpunkt wählen 50% (2 TN) ’sehr gut‘, die zwei restlichen Teilnehmenden teilen sich auf ’gut‘ und ’mittel‘ auf.

Bei den Online-Reihen ist die Haltung der Teilnehmenden gegenüber der Vermittlung der Referentin vergleichbar gut. Zum ersten Modul sind es 80% (12 TN), die mit 'sehr gut' antworten, 20% mit 'gut'. Am zweiten verteilen sich die Meinungen 40%/30%/30% auf 'sehr gut'/'gut'/'mittel', bevor sie am dritten wieder auf 70% (7 TN) 'sehr gut' steigen. An den letzten beiden Erhebungszeitpunkten bewerten die Reihen die Vermittlung der Referentin mit 50% als 'gut', am vierten mit 37% 'sehr gut' und am fünften mit 45%.

Wurde das Thema von der Referentin gut strukturiert und verständlich vermittelt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	3	37,50	37,50	37,50
gut	2,00	4	50,00	50,00	87,50
schlecht	4,00	1	12,50	12,50	100,00
Gesamt		8	100,0	100,0	

Abbildung 29: Online (Modul 4)11

Wurde das Thema von der Referentin gut strukturiert und verständlich vermittelt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	5	45,45	45,45	45,45
gut	2,00	5	45,45	45,45	90,91
schlecht	4,00	1	9,09	9,09	100,00
Gesamt		11	100,0	100,0	

Abbildung 30: Online (Modul 5)12

Eintönige Themen und Monologe der Referentin können dazu beitragen, dass die Teilnehmenden früh abschalten und wenig lernen. Die nächste Frage bezieht sich auf die Inhalte und Aktivität der Live-Online-Trainings: „Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?". Die Präsenzreihen bewerten diese Frage zu Beginn über die Hälfte mit 'sehr gut' (55%-16 TN), der Rest mit 'gut' (44%-13 TN). In den Anmerkungen ist dementsprechend positives Feedback zu lesen, vor allem die aktivierende Gruppenarbeit wird gelobt:

-„Die kurze Vorstellungsrunde brachte Unbekannte zueinander, diese dann mit einer länger andauernden Gruppenarbeit zu vollenden fand ich sehr gut, da es eine aktive Teilnahme erforderte"

-„Die Gruppenarbeit mit anderen Azubis hat Spaß gemacht und war Interessant" (Seminarauswertung Azubis mit Grip Präsenztag)

In einer Gruppenarbeit sollten die Auszubildenden E-Mails nach Dringlichkeit ordnen und einen Tagesplan erstellen, diese Aufgabe wurde zweimal als zu lange bemängelt (vgl. ebd.). Bis zum letzten Termin fällt diese positive Bewertung über 42% 'sehr gut' und 50% 'gut' beim ersten Online-Modul auf 42% 'schlecht' und 14% 'mittel' ab.

Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	1	14,29	14,29	14,29
gut	2,00	2	28,57	28,57	42,86
mittel	3,00	1	14,29	14,29	57,14
schlecht	4,00	3	42,86	42,86	100,00
Gesamt		7	100,0	100,0	

Abbildung 31: Präsenz 17

Zum letzten Erhebungszeitpunkt verteilt sich die Meinung der Teilnehmenden gleichmäßig von 'sehr gut' bis 'schlecht' auf.

Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	1	25,00	25,00	25,00
gut	2,00	1	25,00	25,00	50,00
mittel	3,00	1	25,00	25,00	75,00
schlecht	4,00	1	25,00	25,00	100,00
Gesamt		4	100,0	100,0	

Abbildung 32: Präsenz 18

In den Online-Reihen empfinden die Teilnehmenden zum ersten Online-Modul 73% (11 TN) die Inhalte und die aktivierenden Anteile als 'sehr gut', die restlichen 26% (4 TN) als 'gut'.

Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	11	73,33	73,33	73,33
gut	2,00	4	26,67	26,67	100,00
Gesamt		15	100,0	100,0	

Abbildung 33: Online 13

Der Mittelwert der Ergebnisse schwankt über die weiteren vier Erhebungszeitpunkte immer zwischen den Antwortmöglichkeiten ’sehr gut‘ und ’gut‘. Zum zweiten Online-Modul sind es jeweils genau 50%, zum dritten 70% ’sehr gut‘ und 30% ’gut‘. Zum Vierten wählen 37% (3 TN) ’sehr gut‘, 50% (4 TN) ’gut‘ und 12% (1 TN) ’mittel‘ und zum fünften und letzten Modul 18% (2 TN) ’sehr gut‘, 54% (6 TN) ’gut‘ und 27% (3 TN) ’mittel‘.

Wurden die bearbeiteten Inhalte abwechslungsreich vermittelt und forderten auch Ihre aktive Teilnahme?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	2	18,18	18,18	18,18
gut	2,00	6	54,55	54,55	72,73
mittel	3,00	3	27,27	27,27	100,00
Gesamt		11	100,0	100,0	

Abbildung 34: Online 14

Eine angemessene Lernatmosphäre kann in der Präsenzlehre, beispielsweise durch die Raumgestaltung einfacher geschaffen werden als online. Mangelt es an ihr, fühlen sich die Teilnehmenden nicht wohl und ihr Lernerfolg sinkt. An einem ganztägigen Präsenzseminar kann die Einhaltung der Zeiteinteilung durch Pufferzeiten gesichert werden. Bei einem 90-minütigen Live-Online-Training ist der Einsatz solcher Pufferzeiten begrenzt und die Referentin muss sich strikter an ihren Zeitplan halten. Es kommt erschwerend hinzu, dass die Teilnehmenden keinen kompletten Tag für das Live-Online-Training blocken und weitere Termine im Anschluss oft keine Zeit für ein Überziehen des Trainings lassen (Beobachtungsprotokoll Beurteilung 2, S.1, Zeile 21). Die passende Frage aus der Seminarauswertung ist zweigeteilt, in die Bewertung der Lernatmosphäre und der Zeiteinteilung der Live-Online-Trainings: „Wie beurteilen Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich … Lernatmosphäre/Zeiteinteilung?“. Die Skalen reichen von 1-’sehr gut‘, über 2-’gut‘, 3-’mittel‘ und 4-’weniger gut‘ bis zu 5-’schlecht‘.

Am Präsenztag empfanden 17 Teilnehmende (58%) die Lernatmosphäre für ’gut‘, ansonsten wurden ’sehr gut‘ (6-mal/20%) und ’mittel‘ (4-mal/13%) gewählt. Die

Zeiteinteilung wurde zehnmal (34%) als ’sehr gut‘, elfmal (37%) als ’gut‘ und sechsmal (20%) als ’mittel‘ bewertet[3].

Wie bewerten Sie die Seminarorganisation bzw. die Seminarbedingungen hinsichtlich ... Lernatmosphäre?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	6	20,69	22,22	22,22
gut	2,00	17	58,62	62,96	85,19
mittel	3,00	4	13,79	14,81	100,00
	999,00	2	6,90	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildungen 35: Präsenz 19

... Zeiteinteilung?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	10	34,48	37,04	37,04
gut	2,00	11	37,93	40,74	77,78
mittel	3,00	6	20,69	22,22	100,00
	999,00	2	6,90	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 36: Präsenz 20

Die Lernatmosphäre wird an den folgenden Erhebungszeitpunkten im Schnitt als ’gut‘ eingestuft, sonst sind keine Auffälligkeiten festzustellen. Die Zeiteinteilung wird zum ersten Modul mit 50% für ’gut‘ befunden, am zweiten Modul sind alle Antworten mindestens einmal vertreten, der Mittelwert liegt mit 3,14 bei ’mittel‘. Zum letzten Termin verteilen sich die Antworten 50% zu 50% auf ’sehr gut‘ und ’gut‘.

Die Teilnehmenden der Online-Reihen bewerten die Lernatmosphäre im Schnitt abwechselnd als ’sehr gut‘ und als ’gut‘, insgesamt liegt die Mehrheit dreimal bei ’sehr gut‘ und zweimal bei ’gut‘. Die Zeiteinteilung an den ersten drei Erhebungszeitpunkten wird im Schnitt als ’sehr gut‘ beurteilt und an den letzten zwei als ’gut‘.

[3] Hier ist anzumerken, dass ab dieser Frage bis zum Ende der Seminarauswertungsbögen alle Antworten zweier Teilnehmender fehlen. Das kann daran liegen, dass die betreffenden Fragen auf der Rückseite der Bögen anzufinden sind und die beiden Teilnehmenden dies übersehen haben.

Viele Teilnehmende beider Reihen merkten in den freien Textfeldern für Bemerkungen zu Fragen, die die eigene Meinung gegenüber dem Format Live-Online-Training betreffen (siehe oben) an, dass ihnen die Verständigung mit den anderen Teilnehmenden fehlt. Die folgende Frage hat die Verständigung in der Gruppe und deren Zusammensetzung zum Thema: „Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?“. Die Skala reicht von ’sehr gut‘ bis ’gar nicht‘.

Am Präsenztag schätzen die Teilnehmenden die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung untereinander im Schnitt als ’sehr gut‘/’gut‘ ein. 13 (44%) stimmen für ’sehr gut‘, elf (37%) für ’gut‘, zwei (6%) für ’mittel’ und eine Person (3%) für ’schlecht‘.

Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	13	44,83	48,15	48,15
gut	2,00	11	37,93	40,74	88,89
mittel	3,00	2	6,90	7,41	96,30
schlecht	4,00	1	3,45	3,70	100,00
	999,00	2	6,90	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 37: Präsenz 21

An den restlichen Erhebungszeitpunkten liegt der Schnitt jeweils bei ’gut‘, am zweiten Online-Modul wählt ein/e Teilnehmende/r ’gar nicht‘.

Die Teilnehmenden der Online-Reihen starten mit 60% (9 TN) Mehrheit für die Antwortmöglichkeit ’gut‘, zum zweiten Modul verteilen sich 90% (40/50) auf ’gut‘ und ’mittel‘, zum dritten (40/50) und vierten (37/50) auf ’sehr gut‘ und ’gut‘ und zum letzten (45/45) auf ’gut’ und ’mittel‘.

Die Gruppenzusammensetzung und die Verständigung in der Gruppe hat mir gefallen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr gut	1,00	1	9,09	9,09	9,09
gut	2,00	5	45,45	45,45	54,55
mittel	3,00	5	45,45	45,45	100,00
	Gesamt	11	100,0	100,0	

Abbildung 38: Online 15

In einer der abschließenden Fragen der Seminarauswertung werden die Teilnehmenden gefragt, ob sie die Live-Online-Trainings weiterempfehlen würden und – in einer weiteren Frage – ob sie insgesamt zufrieden sind. Diese Frage dient dem Bildungshaus im alltäglichen Seminarkontext als Rückversicherung, dass die Veranstaltungen die Erwartungen der Teilnehmenden erfüllt haben. Im Kontext der Live-Online-Trainings sind diese Fragen relevant, da 89% der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen und 66% der Teilnehmenden der Online-Reihen zum ersten Mal an einem solchen Format teilnahmen und die beiden Fragen ein abschließendes Stimmungsbild liefern.

Auf die Frage, ob die Teilnehmenden den Präsenztag weiterempfehlen würden, antworteten 25 (86%) von 27 mit 'ja'. Bis auf eine Person am ersten Online-Modul würden die Teilnehmenden zu allen Erhebungszeitpunkten die Live-Online-Trainings weiterempfehlen. Die Online-Reihen weisen zu keinem Zeitpunkt jemanden auf, der/die die Veranstaltungen nicht weiterempfehlen würde.

Insgesamt 'sehr zufrieden' zeigten sich sieben (24%) von 27 Teilnehmenden am Präsenztag. 15 (51%) waren 'zufrieden', vier (13%) wählten 'mittel' und eine Person (3%) 'weniger zufrieden'.

Würden Sie diese Veranstaltung weiterempfehlen?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
ja	1,00	25	86,21	92,59	92,59
nein	2,00	2	6,90	7,41	100,00
	999,00	2	6,90	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 39: Präsenz 22

Wie zufrieden sind Sie insgesamt?

Wertelabel	*Wert*	*Häufigkeit*	*Prozent*	*Gültige Prozente*	*Kumulierte Prozente*
sehr zufrieden	1,00	7	24,14	25,93	25,93
zufrieden	2,00	15	51,72	55,56	81,48
mittel	3,00	4	13,79	14,81	96,30
weniger zufrieden	4,00	1	3,45	3,70	100,00
	999,00	2	6,90	Fehlende Werte	
	Gesamt	29	100,0	100,0	

Abbildung 40: Präsenz 23

Zu den ersten beiden Online-Modulen antwortete die Mehrheit (71% und 57%) mit ’zufrieden‘, am letzten mit 50% ’sehr zufrieden’ und mit 50% ’zufrieden‘.

Die Teilnehmenden der Online-Reihen sind an den ersten drei Modulen mehrheitlich (66%, 50%, 60%) ’sehr zufrieden‘, an den letzten beiden ’zufrieden‘ (50% und 72%). Reihenübergreifend antworteten vier Teilnehmende (jeweils zwei) mit ’weniger zufrieden‘, die Antwortmöglichkeit ’unzufrieden‘ wurde nie gewählt.

4.2 Zusammenfassung

Folgend sollen die oben dargestellten Ergebnisse der formativen Evaluation kurz zusammengefasst werden, um einen Überblick über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden untersuchten Formate zu gewinnen. Dieser Überblick wird in Kapitel 4.3 als Ausgangspunkt zur Interpretation der Daten dienen.

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen fühlen sich durch den Präsenztag gut auf die Live-Online-Trainings vorbereitet. Das ist besonders vor dem Hintergrund wichtig, dass sie zu 89% noch nie an einem solchen Format teilgenommen haben. Zum Ende des Präsenztages zeigen sie teils Neugier, aber auch Skepsis gegenüber dem möglichen Fehlen von Interaktionsprozessen, die in der Präsenzlehre gegeben sind. Zum ersten Modul sind sie zu 65% der Meinung, dass Weiterbildung nicht komplett online funktionieren kann, diese Meinung steigert sich bis zum letzten Modul auf 100%. Die Einschätzung, dass die zwischenmenschliche Interaktion zu gering sein könnte bestätigt sich für die Teilnehmenden. Über den gesamten Verlauf der Online-Module schätzen sie

den Einfluss des Präsenztages auf ihren Lernerfolg als hoch ein. Der Lernerfolg verhält sich zu jedem Erhebungszeitpunkt relativ gleichbleibend zwischen hoch und mittel. Rückblickend betrachtet schätzen ihn die Teilnehmenden zur Hälfte als gleichbleibend ein, 25% als ansteigend und 25% als abnehmend.

Die Teilnehmenden der Online-Reihen sind nach dem ersten Modul ausschließlich positiv gegenüber dem Format eingestellt. Sie sind teilweise überrascht von den Möglichkeiten, die es bietet und stellen viele Vorteile heraus. 66% haben zum ersten Mal an einem Live-Online-Training teilgenommen. Ihre Haltung gegenüber der Frage, ob Weiterbildung vollständig online funktionieren kann, ist zu Beginn gegensätzlich zur Haltung der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen (66% können es sich vorstellen). Diese Meinung steigert sich bis zum vierten Modul auf 75%, zum letzten Erhebungszeitpunkt ist sie mit 63% weiterhin ähnlich hoch wie am Anfang. In den Anmerkungen sind die Teilnehmenden auch oft der Meinung, dass die zwischenmenschliche Kommunikation sehr wichtig ist und sie im Live-Online-Training zu sehr eingeschränkt ist. Sie setzen allerdings einen Rahmen, in dem es funktionieren kann (Sach- und Fachthemen; gute Ergänzung) und Bedingungen, die gegeben sein müssen (hohe Eigenmotivation und Selbstdisziplin) (vgl. Evaluationsbögen Kritik 1 und 5; Lernprozesse 5). Sie schätzen den Einfluss, den ein fiktiver Präsenztag auf ihren Lernerfolg während den Online-Modulen gehabt hätte, zu Beginn unterschiedlich ein – im Schnitt wird er als ’mittel‘ bewertet. Zum vierten Modul geben die Hälfte der Teilnehmenden an, dass er keinen Einfluss hätte, am letzten Termin liegt der Schnitt der Antworten zwischen ’hoch‘ und ’mittel‘. Im Gegensatz zu den Teilnehmenden der Präsenzreihen schwanken die Meinungen der Teilnehmenden der Online-Reihen gegenüber dem Einfluss eines Präsenztages auf ihren Lernerfolg. Mit Blick auf den Verlauf der gesamten Reihe bewerten sie den Einfluss jedoch insgesamt geringer (3,0-’mittel‘) als den Einfluss auf den letzten Termin (2,8-zwischen ’hoch‘ und ’mittel‘). Der Lernerfolg ist – vergleichbar mit dem der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen – ’mittel‘ bis ’hoch‘, am letzten Erhebungszeitpunkt liegt er zwischen ’hoch‘ und ’sehr hoch‘. Rückblickend hat er für 63% über den Verlauf der Reihen zugenommen.

An den ersten beiden Online-Modulen der Präsenz-Reihen hat jeweils eine Person Schwierigkeiten dem Verlauf zu folgen, am letzten Modul niemand mehr. Die Teilnehmenden kommen über die gesamten Reihen ’sehr gut‘ mit der Software zurecht und haben zunehmend weniger Probleme im Umgang mit der Technik.

Die Teilnehmenden der Online-Reihen haben über den Verlauf der Reihen schwankende Schwierigkeiten, den Online-Modulen zu folgen (zwischen 20% und 40%; 2 und 4 TN). Auch mit der Software kommen sie ’gut‘ bis ’sehr gut‘ zurecht, eine Person kommt zum ersten Online-Modul ’schlecht‘ zurecht. Mit der Technik verhält es sich ähnlich, eine Person ist zu Beginn ’unsicher‘, sonst sind alle Teilnehmenden zu jedem Erhebungszeitpunkt ’sicher‘ bis ’sehr sicher‘.

Beide Reihen sind mit der Länge, den Uhrzeiten und der Anzahl an Terminen des Formats, bis auf wenige Ausnahmen, einverstanden. Die geeignetsten Wochentage für eine Teilnahme an einem Live-Online-Training sind reihenübergreifend Montag bis Donnerstag, der Dienstag hat die meisten Stimmen. Die Vermittlung der Inhalte durch die Referentin wurde als ’gut‘ bis ’sehr gut‘ empfunden. Für die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen gestalteten sich die Inhalte und ihre aktive Einbindung am zweiten und dritten Modul nicht für jede Person abwechslungsreich, die Online-Reihen nahmen sie als ’gut‘ oder ’sehr gut‘ wahr. Auch die Lernatmosphäre und die Zeiteinteilung wurden fast ausschließlich als ’gut‘ oder ’sehr gut‘ bewertet. Wie die Anmerkungen der Frage, ob Weiterbildung vollständig online funktionieren kann, erwarten ließen, wurde die Verständigung innerhalb der Gruppen an manchen Terminen mit Anteilen von 35%-45% als ’mittel‘ empfunden. Allerdings liegt der Schnitt reihenübergreifend bei ’gut‘. Fast zu jedem Erhebungszeitpunkt waren alle Teilnehmenden insgesamt ’zufrieden‘ oder ’sehr zufrieden‘ und sie würden die Live-Online-Trainings weiterempfehlen.

4.3 Interpretation

Folgend werden die weiter oben dargestellten und zusammengefassten Ergebnisse der formativen Evaluation interpretiert und auf die Frage hin, inwiefern ein Präsenzanteil in E-Learning-Angeboten Einfluss auf den Lernerfolg der Teilnehmenden hat, analysiert. Hierzu wird erneut nach den Themen der Evaluationsfragen vorgegangen, die zuerst reihenspezifisch und anschließend -übergreifend betrachtet werden. Hierbei wird die Reihenfolge der Fragen nicht chronologisch durchgegangen, stattdessen werden sie nach deren Relevanz für die Forschungsfrage sortiert. Zum besseren Nachvollziehen wird die Interpretation mit anschaulichen Beispielsituationen aus den Beobachtungsprotokollen angereichert.

Zwei der relevantesten Fragen sind diejenigen, die sich auf den Lernerfolg je Online-Modul beziehen. Zum einen die Frage zur Einschätzung des Lernerfolgs der Teilnehmenden und zum anderen die Frage zum Einfluss des Präsenztages auf ihn. Sie geben Aufschluss über die Bedeutung der Präsenzlehre für die Teilnehmenden im Prozess der Live-Online-Trainings. Die Ergebnisse zeigen bei beiden Formaten keine Veränderung der Einschätzung zu letzterer Frage. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen schätzen zum Beginn und zum Ende ihrer Reihen den Einfluss im Schnitt als ’hoch‘ ein. Die wenigen Antworten, die vom Gegenteil ausgehen, verschwinden zum Ende. Bei den Teilnehmenden der Online-Reihen ist – bis auf einen Einbruch in Richtung ’kein Einfluss‘ am vierten Erhebungszeitpunkt – eher eine Gesamthaltung zwischen ’hoch‘ und ’mittel‘ festzustellen. Hierbei ist zu beachten, dass die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen den Präsenztag erlebt haben und bei ungefähr gleichbleibendem Lernerfolg eine ungefähr gleichbleibende Einstellung gegenüber dem Einfluss des Präsenztages beibehalten. Die Teilnehmenden der Online-Reihen haben den Präsenztag nicht erlebt und können sich nur vorstellen, was er für einen Einfluss auf ihren Lernerfolg hätte haben können. Wenn man die Verteilung der Antworten beider Reihen vergleicht, fällt auf, dass die Einschätzungen der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen komprimierter zwischen ’sehr hoch‘, ’hoch‘ und ’mittel‘ aufgeteilt sind. Die Teilnehmenden der Online-Reihen weisen an drei von fünf Erhebungszeitpunkten eine Streuung auf alle Antwortmöglichkeiten auf. Selbst beim vierten Online-Modul, an dem 50% der Teilnehmenden mit ’kein Einfluss‘ antworten, gibt es immer noch eine Person, die mit ’sehr hoch‘ antwortet. Bedeutend ist auch, dass der letzte Termin zu den dreien gehört, an denen alle Antwortmöglichkeiten vertreten sind. Das zeigt, dass sich die verschiedenen Meinungen der Teilnehmenden nicht zum Ende hin in eine klarere Richtung entwickeln. Außerdem weichen die Ergebnisse der Frage, die sich auf den Einfluss auf die gesamte Reihe bezieht, von denen der Frage zum letzten Online-Modul leicht ab. Hier verschiebt sich der Schnitt von 2,8 auf 3,0 und somit genau auf ’mittel‘. Die Präsenzreihen schätzen den Einfluss auf ihren Lernerfolg während der gesamten Reihe identisch wie den Einfluss auf den letzten Termin ein (2,0-’hoch‘). Zählt man die prozentualen Anteile der Teilnehmenden der Online-Reihen, die mit ’mittel‘, ’wenig Einfluss‘ und ’kein Einfluss‘ geantwortet haben, zusammen, kommt man auf 63%. Das ist identisch mit dem Anteil, der am letzten Erhebungszeitpunkt auf die Frage, ob sie sich vorstellen können, dass Weiterbildung vollständig online funktionieren kann, mit ’ja‘ antwortete. Somit sind zum letzten Erhebungszeitpunkt gleich viele Teilnehmende

der Meinung, dass ein Präsenztag mittleren bis keinen Einfluss auf ihren Lernerfolg gehabt hätte und dass Weiterbildung vollständig online funktionieren kann. Bei den Antworten dieser Frage verzeichnet der letzte Termin einen leichten Einbruch der sonst konstant ansteigenden Meinung der Teilnehmenden der Online-Reihen (von 66% zum ersten, auf 75% zum vierten Termin). Weiterhin ist davon auszugehen, dass sich ihr – im Prozess der Live-Online-Trainings ansteigender – Lernerfolg positiv auf ihre Einstellung gegenüber der Möglichkeit einer komplett online stattfindenden Weiterbildung auswirkt. Die ansteigende, beziehungsweise gleichbleibende Sicherheit im Umgang mit der Software und der Technik unterstützen diese Annahme. Einzig die Ergebnisse der Frage, ob sie Schwierigkeiten hatten, dem Verlauf der Live-Online-Trainings zu folgen, passen nicht zu diesem Bild. Zu jedem Online-Modul haben mindestens 20% (maximal 40%) Schwierigkeiten. Den in den offenen Textfeldern genannten Gründen dafür und den Beobachtungsprotokollen ist in den meisten Fällen zu entnehmen, dass das an Verbindungsproblemen auf Seiten der Teilnehmenden liegt (vgl. Evaluationsbögen Lernprozesse 1 und 2; Beobachtungsprotokoll Lernprozesse 2, S.1, Z.17-20), oder dass sie nicht ungestört teilnehmen konnten (vgl. Evaluationsbögen Kritik/Lernprozesse 2; Beobachtungsprotokoll Kritik 4, S.2, Z.38f). Dass diese Ergebnisse die Einstellung der Teilnehmenden der Online-Reihen gegenüber der Machbarkeit von Online-Weiterbildungen nicht beeinflussen, kann damit erklärt werden, dass eine gute Internetleitung ein weniger großes Hindernis darstellt als beispielsweise die Kompetenzen im Umgang mit der Technik und der Software. Über den Verlauf der Live-Online-Trainings fällt auf, dass Störungen durch eine schlechte Internetverbindung – beispielsweise des Audiosignals – nicht an jedem Modul auftreten müssen. Eine Teilnehmende der Online-Reihe zum Thema „Lernprozesse bei Auszubildenden gezielt unterstützen und anstoßen“ hat am zweiten Modul erhebliche Internetprobleme und schildert auch, dass ihre Arbeitsstelle über keine gute Verbindung verfügt. Am dritten Modul hat sie allerdings keinerlei Probleme (vgl. Beobachtungsprotokoll Lernprozesse 3, S.1, Z.16f). Eine schlechte Internetverbindung hat demnach nicht zwangsläufig Störungen zur Folge. Am zweiten Termin können die Störungen auch daran gelegen haben, dass die Leitung ausgelasteter war, als am dritten. Auch kann es am genutzten Endgerät liegen. Die meisten Teilnehmenden nahmen an einem Laptop oder PC teil, eine Person tat dies am Handy. Sie hatte oft Verbindungsprobleme, da ein Handy – anders als Laptops oder PCs – nicht per Netzwerkkabel mit dem Internet verbunden werden kann, was womöglich zu einer

instabileren Internetleistung führt (vgl. Beobachtungsprotokoll Kritik 3, S.1, Z.21 und Z.48). Generell kam es des Öfteren zu kleineren Störungen des Audio- und Bildsignals, die jedoch nicht zu Verständnisproblemen seitens der Teilnehmenden oder der Referentin führten (vgl. Beobachtungsprotokolle Azubis 2, S.1, Z.12f; Kritik 3, S.2, Z.36). Das machte der Autor während der Beobachtung daran fest, dass es keine Verständnisfragen gab oder gar ein Abbruch des Gesprächsverlaufs auf die Störungen folgte, so wie es im folgenden Ausschnitt der Fall ist:

> 14:01 Neue TN hat Ton- und Verbindungsprobleme
>
> Bis 14:03 Referentin bricht Wortmeldung ab und nimmt andere TN dran.
>
> 14:05 Neue TN ist kurz offline.
>
> 14:06 Mikro erneut kurz weg.
>
> 14:08 TN mit Internetproblemen kann Referentin nicht richtig hören, wir sie allerdings sehr gut. Ref. Schreibt ihr eine Chatnachricht, mit der Aufgabe.
>
> (Beobachtungsprotokoll Lernprozesse 2, S.1, Z.26-31)

Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen gehen im Verlauf der Live-Online-Trainings ansteigend vom Gegenteil aus, zum letzten Termin sind es 100%, die es sich nicht vorstellen können, dass Weiterbildung komplett online funktionieren kann. In einer Feedbackrunde des letzten Online-Moduls wird von zwei Personen vorgeschlagen, einen Präsenztag als Abschluss der Reihe anzubieten, damit die Teilnehmenden die gelernten Inhalte und Erfahrungen mit praktischer Umsetzung Face-to-Face reflektieren können. Als positiv wird der begleitende Charakter der Reihe bewertet. Sich über einen Zeitraum von zwei Monaten regelmäßig mit dem Thema zu beschäftigen wird als nachhaltiger wahrgenommen, als es bei Präsenztrainings der Fall ist, nach denen man sich nur noch wenige Tage mit den Inhalten befasst (vgl. Beobachtungsprotokoll Beurteilung 3, S.1, Z.26-30). Die Ergebnisse der Fragen zum Umgang mit Software, Technik und den Schwierigkeiten dem Live-Online-Training zu folgen, sind im Schnitt gleich gut oder besser als die der Teilnehmenden der Online-Reihen. Somit scheint die Annahme, dass diese Ergebnisse ausschlaggebend für die Bejahung der Online-Weiterbildungsfrage sind zumindest in Frage gestellt. Zieht man die Anmerkungen im

offenen Textfeld der Frage – ob Weiterbildung komplett online funktionieren kann – in Betracht, wird klar, dass beide Reihen ähnliche Vorstellungen haben, die Teilnehmenden der Online-Reihen sind allerdings optimistischer. Beide benennen oft, dass das „Zwischenmenschliche“, die Beziehungsebene und die direkte Kommunikation online abhandenkommen. Dementsprechend können sich beide das Format eher für Sachthemen vorstellen. Eine gute Internetverbindung, hohe Selbstdisziplin und Motivation und ein intensives Eingehen auf die Teilnehmenden werden als wichtige Voraussetzungen genannt. Grundsätzlich ähneln sich die getroffenen Aussagen beider Reihen, die Teilnehmenden der Online-Reihen sehen aber vermehrt die Vorteile, wie den geringen Kosten- und Zeitaufwand. Sie erkennen das Format als Ergänzung zur Präsenzlehre an, es soll sie jedoch nicht ersetzen. Vereinzelte bejahende Stimmen der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen beziehen sich auf Erfahrungen aus dem Studium oder setzen Bedingungen, wie ein bestimmtes Setting, das im Betriebsalltag selten geschaffen werden kann, oder dass man die Referentin im Vorhinein kennengelernt hat, voraus. Für beide Reihen scheint ein Präsenzanteil sinnvoll zu sein. Sein Fehlen während den Online-Reihen und die positiven Erfahrungen ihrer Teilnehmenden, lässt sie aber zu der Aussage tendieren, dass Weiterbildung – in einem definierten Rahmen – auch komplett online stattfinden kann. Die Teilnehmenden der Präsenz-Reihen haben den Präsenztag erlebt und beschreiben positive Aspekte, wie das Kennenlernen der anderen Teilnehmenden, dieser Erfahrung. Deshalb – und weniger wegen negativen Erfahrungen während der Online-Module – entschieden sie sich gegen die Vorstellung einer reinen Online-Weiterbildung.

Ein Problem, das sich über den Großteil der Reihen gezeigt hat, ist die abnehmende Teilnehmerzahl. Während den Präsenz-Reihen sinkt sie von 29 an den Präsenztagen, über 17 und elf auf neun zum letzten Modul. Bei den Online-Reihen sinkt die Teilnehmerzahl nach dem ersten Modul auf zwölf, bleibt dann aber konstanter (am dritten Modul sind es elf, danach wieder zwölf). Trotz vieler Vorteile des Online-Formats, wie beispielsweise die zeitliche Flexibilität, stellen sich die geringere Verbindlichkeit und die Unberechenbarkeit der Störfaktoren als negative Eigenschaften heraus. Ein Grund für die sinkende Verbindlichkeit der Teilnahme kann sein, dass die Live-Online-Trainings kostenlos angeboten wurden. Damit wurde allerdings auch das Risiko umgangen, dass zu wenige Personen an ihnen teilnehmen – ein Ziel des Projekts war es, das E-Learning-Format zu erproben, wofür eine gewisse Teilnehmerzahl

unbedingt notwendig ist. Kostenpflichtige Präsenzseminare zeigen, dass die Teilnehmer verbindlicher erscheinen, was nicht nur daran liegt, dass sie dafür bezahlen. Sie nehmen sich auch im Vorfeld die Zeit oder Urlaub, um an mehrtägigen Seminaren teilzunehmen. Die einzelnen 90-minütigen Online-Module der Live-Online-Trainings wurden von den Teilnehmenden flexibel in den Arbeitsalltag eingeplant und oft kam es vor, dass ein – für die Person – wichtigerer Termin dazwischen kam und die Teilnahme kurzfristig abgesagt wurde (vgl. Beobachtungsprotokoll Kritik 5, S.1, Z.3). Ein Grund für die höhere Verbindlichkeit der Teilnehmenden der Online-Reihen kann die höhere Regelmäßigkeit der Module sein. Die fünf Termine fanden wöchentlich statt, während die drei Online-Module der Präsenz-Reihen teilweise zwei bis sechs Wochen auseinander lagen. Die Inhalte und Aufgaben waren den Teilnehmenden der Online-Reihen im Wochen-Rhythmus präsenter und somit bestand ein größeres Interesse, die Folgemodule wahrzunehmen. Die Pausen zwischen den Terminen der Präsenz-Reihen erscheinen im Nachhinein als zu lange, um die Motivation und das Interesse der Teilnehmenden, beständig an den Modulen der Live-Online-Trainings teilzunehmen, aufrecht zu erhalten. Da jedoch keine/r der Teilnehmenden der Präsenz-Reihen, weder im mündlichen Feedback noch in den Evaluationsbögen, die langen Perioden zwischen den Modulen als negativ beurteilte, bleibt diese Annahme spekulativ.

Vergleicht man die Ergebnisse dieser Arbeit mit denen in Kapitel 2.3 vorgestellten Ergebnissen der beiden Studien, fällt auf, dass es an einigen Stellen Überschneidungen gibt. Die Teilnehmenden der Live-Online-Trainings beurteilen ähnlich wie die Teilnehmenden der Webinare der HdBA die Ortsunabhängigkeit, den Zeitaufwand, die Vereinbarkeit mit Beruf und die zeitliche Planung positiv. Im Unterschied zu der Studie der HdBA wird die Vermittlung der Inhalte durch die Dozentin auch als ’gut‘ oder ’sehr gut‘ bewertet. Die Verständigung in der Gruppe wird zwar an den Präsenztagen als positiver bewertet als zu den Online-Modulen, sie wird jedoch an letzteren nicht negativ bewertet. Das verweist jedoch, wie auch die Aussagen bezüglich des Fehlens der Zwischenmenschlichkeit und der intensiveren Kommunikation, darauf, dass die soziale Interaktion eine wichtige Komponente in Weiterbildungsangeboten ist, die durch E-Learning-Veranstaltungen ohne Präsenzanteil nicht genügend gewährleistet werden kann. Die E-Learning-Angebote der Studie von Görlich werden besser bewertet als die Präsenzveranstaltung, trotzdem wünschen sich die Teilnehmenden eher eine solche. Besonders die Aussagen der Mehrheit der Teilnehmenden der Online-Reihen, dass sie

sich ein dementsprechendes Angebot vorstellen können, suggeriert, dass Weiterbildung vollständig online stattfinden kann. Dass sie aber ein Blended-Learning-Format, in dem E-Learning-Anteile die Präsenzlehre anreichern trotzdem bevorzugen zeigt, wie ähnlich diese Ergebnisse zu denen von Görlichs Studie sind.

Bitte beschreiben Sie „Fachwissen & Auffassungsgabe" anhand von Beobachtungen:

Noten in der Berufsschule (Lernfelder)

Selbständige Bewerkstelligung von Aufgaben

Stellt er Verständnisfragen?

anhand von unternehmens-internen Tests (Werksunterricht)

auf einmal hingewiesene Fehler reagieren & entsprechend umsetzen

Wie häufig werden die gleichen Fragen gestellt?

Bringt er selbständig Lösungsvorschläge ein?

Kann er die Anweisungen umsetzen?

Kann er Theorie & Praxis verknüpfen?

Stellt er dazu Fragen? Erkennt er Unterschiede zwischen Theorie & Praxis?

Kann er anderen das Erlernte erklären?

Welche Schritte können Sie konkret gehen, um die Komplexität des beruflichen Alltags gelungen zu bewältigen?

Energielevel im Blick behalten
Sachen liegen lassen zu können
vorausschauende Tagesstruktur
(Flexibilität & Anpassung)
sich selbst organisieren
tägliche Standortbestimmung
Akzeptanz & Humor
konstruktiver Umgang mit Konflikten

WILLKOMMEN

ZUR LIVE Online-Trainings-Reihe

Lernprozesse bei Auszubildenden

gezielt anstoßen & unterstützen

mit Julia Szwerinski

Was macht einen guten Ausbilder/eine gute Ausbilderin aus?

- Emphatie, Fachkompetenz
- Grenzen & Konsequenzen aufzeigen
- Verständnis, Geduld
- Bereitschaft dazu zu lernen
- ausprobieren & Erfahrungen sammeln lassen

Ich fühle mich wie erschlagen...

Ich packe gerne mit an!

Das ist ja wohl nicht zu fassen!

Das kann ich aus dem Stehgreif!

Das begreife ich nicht...

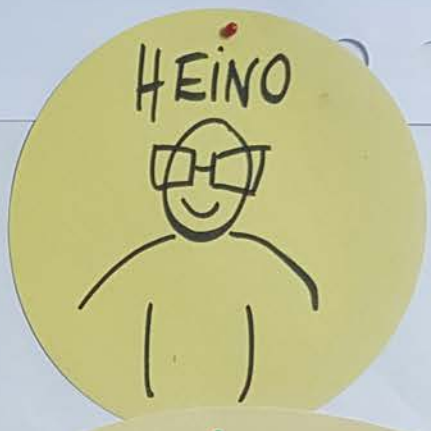
Das ist ja pfiffig!

Das klingt gut!

Es gab donnernden Applaus!

Da stimmt doch etwas nicht.

Ich kann das nicht mehr hören...



Das sind ja düstere Aussichten.

Das ist mir völlig klar!

Wenn ich das aus diesem Blickwinkel betrachte, ...

Da blicke ich nicht durch...

Das leuchtet mir ein!

aktives Zuhören

Nachfragen

Selbst ein Bild machen

Spiegeln paraphrasieren

offene Fragen

Notizen

in eigenen Worten das vermeintlich Gehörte wiedergeben!

Zustimmende Geräusche

Nicken

Blickkontakt

Kinder	3 - 8
qm	80 - 160
€	5 - 10
zu spät	10 - 15 Minuten
Gäste	50 - 200

Vermeidungsziel
Annäherungsziel
Erfolgsziel

Für Klausur lernen.

Wohnungseinrichtung bei Kollegen abholen

fragen, ob duschen möglich ist.

Wechselkleidung einpacken

Mit Schraubo abklären, dass Do Reifen gewechselt werden

50 Minuten

Wintereifen holen

60 Minuten

50 Minuten

Arbeiten 6.00 - 14.15

Für klausur lernen

14.30
-15.20
-16.20
-
17.30
18.00
20.30
21.00
21.30
22.00

Essen gehen

Freundin abholen nach Hause bringen

Arbeit

Freundin im K. besuchen

Sommerreifen aus dem Auto holen

Für klausur lernen

Sehen	Das „hört" sich gut an!	greifen / begreifen
KopfKINO	da „klingen" mir die Ohren...	empfinden
(sich etwas) Vorstellen	Hier spielt die „Musik"!	fühlen
	Das "spricht" mich an.	Das haut mich um!
		Das fasse ich nicht!

Was ist Ihnen in der Zwischenzeit aufgefallen?

In welchen Situationen versorgen Sie Ihre Auszubildenden bereits mit smarten Zielen?

In welchen Situationen gelingt es weniger gut?

Bitte legen Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 05.09.2018

zwei Ihnen wichtige Kriterien fest.

Bitte beschreiben Sie diese anhand von jeweils 7 Beobachtungen

und stellen Sie uns diese beim nächsten Live Online-Training vor.

Das Erstellen eines Beurteilungsbogens

- Ordnen Sie sich überschneidende Kompetenzen klar einem Bereich zu
- Unterscheiden Sie einerseits quantitativ je nachdem in welchem Lehrjahr sich der Auszubildende befindet – so kann es im ersten Lehrjahr ausreichend sein, wenn er mindestens zwei Kriterien einer definierten Qualifikation erfüllt
- Unterscheiden Sie andererseits qualitativ – welches Verhalten entspricht den Mindestanforderungen, welches ist zusätzlich von Vorteil, welches ist eine herausragende Leistung?
- Halten Sie sich selbst an die geforderten Verhaltensweisen
- Schaffen Sie Felder für Freitext in welchem Sie beobachtete Stärken und Schwächen an Beispielen schriftlich festhalten können, sowie Möglichkeiten der Weiterentwicklung

Auf welche zwei Fähigkeiten & Fertigkeiten haben Sie sich festgelegt?

An welchen beobachtbaren Verhaltensweisen wollen Sie festmachen, ob die Fähigkeiten & Fertigkeiten vorhanden sind?

Haben Sie bereits festgelegt, wie eine quantitative und qualitative Bewertung der Ausprägung der Fähigkeiten & Fertigkeiten aussehen soll?

Zuverlässigkeit

- Pünktlichkeit (mit Vorbereitungszeit)
- Erfüllt er die ihm übertragenen Aufgaben zu meiner Zufriedenheit (hält er sich bei der Ausführung der Aufgaben an die vorgegebenen Toleranzen)
  - Kann ich ihm verantwortungsvolle Aufgaben anvertrauen?
- Erkundigt er sich schon vor Beendigung der Arbeit nach einer neuen Aufgabe?
- Kommt er von sich aus auf mich zu, um mich über den Arbeitsfortschritt zu informieren? (Aufgaben die über mehrere Tage gehen, nach der Hälfte der Aufgabe und kurz vor Beendigung)
- Informiert er sich und organisiert er selbständig für ihn wichtige Veranstaltungen?

Lernbereitschaft

- Stellt er Verständnisfragen?
- Bringt er eigene Beispiele im Werksunterricht oder an der Maschine ein, die für die anderen auch hilfreich sind?
- Erledigt Aufgaben mit viel Einsatz und Freude, er bringt begonnene Aufgaben zum Ende auch wenn die Arbeit vielleicht fünf oder zehn Minuten in seinen Feierabend hineingeht.
- Spaß daran zusätzliche Ausarbeitungen (Berufsschule) zu machen
- Informiert sich und setzt sich mit technischen Dingen auseinander, die über die Lernziele des aktuellen Lehrjahres hinausgehen (Lässt sich zu positiven Lernleistung anspornen)
- Erkennt selbst eigene Schwächen und Defizite und versucht diese zu korrigieren (kümmert sich selbständig um Nachhilfe oder bittet um Extra-Werksunterricht usw.)

Zuverlässigkeit II

- Pünktlichkeit (erscheint zu vereinbarten Zeitpunkten)
- Rechtzeitige Abmeldung bei Krankheit (um 07.45 Uhr)
- Erledigt einen Arbeitsauftrag termingerecht
- Hält sich an die Absprachen (Mitbringen aller Unterlagen)
- Entschuldigt sich rechtzeitig wenn er eine Vereinbarung nicht einhalten kann (Standardbeispiele dazu)
- Erfüllt dauerhaft Arbeitsaufträge mit gleichbleibender Leistung

Leistungsbereitschaft

- Diese Person widmet sich Aufgaben mit angemessener Intensität (Zeitangabe wird voll genutzt)
- Selbständiges Erkennen von Aufgaben die zu erledigen sind und selbständiges Erledigen dieser Aufgaben (Beispiele)
- Selbständige Suche nach neuen Aufgaben und neuen Herausforderungen
- Strengt sich auch bei unbeliebten Aufgaben an (erledigt ihm unangenehmen Aufgaben mit der gleichen Sorgfalt wie ihm angenehme)
- Entwickelt eigenständig Ideen, über den Tellerrand hinausblicken
- Setzt sich selbst berufsrelevante Ziele und setzt sie um

Das Erstellen eines Beurteilungsbogens

- Ordnen Sie sich überschneidende Kompetenzen klar einem Bereich zu
- Unterscheiden Sie einerseits quantitativ je nachdem in welchem Lehrjahr sich der Auszubildende befindet – so kann es im ersten Lehrjahr ausreichend sein, wenn er mindestens zwei Kriterien einer definierten Qualifikation erfüllt
- Unterscheiden Sie andererseits qualitativ – welches Verhalten entspricht den Mindestanforderungen, welches ist zusätzlich von Vorteil, welches ist eine herausragende Leistung?
- Halten Sie sich selbst an die geforderten Verhaltensweisen
- Schaffen Sie Felder für Freitext in welchem Sie beobachtete Stärken und Schwächen an Beispielen schriftlich festhalten können, sowie Möglichkeiten der Weiterentwicklung

Beurteilungsfehler

- Tendenzen – zur Milde, zur Mitte, zur Strenge
- Vorurteile
- Stereotype
- Sich selbst erfüllende Prophezeiung
- Projektion
- HALO-Effekt
- Hierarchie-Effekt
- Korrekturfehler
- Kleber-Effekt
- Beurteilung als Mittel zum Zweck

Welche Beurteilungsfehler stellen für Sie persönlich eine besondere Herausforderung dar?

Was und wer kann helfen, um konstruktiv und fair mit Auszubildenden umzugehen gerade wenn ich merke, dass ich mich in einem Fehlerfeld befinde?

Welches smarte Ziel wollen Sie für sich aus dieser Trainingsreihe ableiten?

Bitte notieren Sie Ihre Beobachtungen und Ideen und stellen Sie uns diese bei unserem kommenden Live Online-Training am 17.10.2018 vor.

Beurteilungsfehler

- Tendenzen – zur Milde, zur Mitte, zur Strenge
- Vorurteile
- Stereotype
- Sich selbst erfüllende Prophezeiung
- Projektion
- HALO-Effekt
- Hierarchie-Effekt
- Korrekturfehler
- Kleber-Effekt
- Beurteilung als Mittel zum Zweck

…welche Beurteilungsfehler für Sie eine besondere Herausforderung darstellen

und

was und wer helfen kann, um konstruktiv und fair mit Auszubildenden umzugehen gerade wenn Sie merken, dass Sie sich in einem Fehlerfeld befinden

und

welches smarte Ziel Sie für sich aus dieser Trainingsreihe ableiten wollen.

Was ist Ihnen in der Zwischenzeit aufgefallen?

Mit welchen anspruchsvollen Situationen konnten Sie gut umgehen?

Mit welchen anspruchsvollen Situationen konnten Sie weniger gut umgehen?

Was brauchen Sie, um mit anspruchsvollen Situationen gelungen umgehen zu können?

Was hilft? Wer könnte helfen? Was tut Ihnen persönlich gut?

Wie würden Sie sich konkret verhalten, um im Nachhinein sagen zu können „ich habe die Situation richtig gelungen gemeistert“?

Zielimagination & hilfreiche Fragestellungen

- Woran merke ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?
- Woran merke ich, dass mein Problem gelöst ist?
- Was schmecke, rieche, sehe, fühle, höre ich?
- Welche vergleichbaren Situationen gab es in meinem Leben, die ich gemeistert habe?
- Was hat mir in einer vergleichbaren Situation geholfen?
- Was habe ich bereits getan, um die Situation zu verbessern?

PERSPEKTIVWECHSEL

- Was könnte ich tun, um das Problem zu verschlimmern?
- Angenommen, die Situation wäre ein Theaterstück, was würde ein Zuschauer dazu sagen?
- Was würde ein Kind dazu sagen?

Bitte wählen Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 05.09.2018

eine für Sie anspruchsvolle Situation aus und entwickeln Sie einen detailgetreuen Zielzustand, in welchem Sie die Situation gelungen meistern.

Gehen Sie mit Hilfe der vorgestellten Fragestellungen vor.

…eine für Sie anspruchsvolle Situation auszuwählen und einen detailgetreuen Zielzustand zu entwickeln, in welchem Sie die Situation gelungen meistern.

Welche Ausgangssituation möchten Sie verändern?

Mit welchen Fragestellungen haben Sie gearbeitet?

Zielimagination & hilfreiche Fragestellungen

- Woran merke ich, dass ich mein Ziel erreicht habe?
- Woran merken ich, dass mein Problem gelöst ist?
- Was schmecke, rieche, sehe, fühle, höre ich?
- Welche vergleichbaren Situationen gab es in meinem Leben, die ich gemeistert habe?
- Was hat mir in einer vergleichbaren Situation geholfen?
- Was habe ich bereits getan, um die Situation zu verbessern?

PERSPEKTIVWECHSEL

- Was könnte ich tun, um das Problem zu verschlimmern?
- Angenommen, die Situation wäre ein Theaterstück, was würde ein Zuschauer dazu sagen?
- Was würde ein Kind dazu sagen?

Welche Ausgangssituation möchten Sie verändern?

Mit welchen Fragestellungen haben Sie gearbeitet?

Wie geht es Ihnen, wenn Sie Ihr Ziel erreicht haben? Woran merken Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben? Wie fühlen Sie sich? Was hören Sie?

Bitte prüfen Sie bis zu unserem kommenden Live Online-Training am 17.10.2018

Was Sie können… ein bisschen, gut, sehr gut…

Welche positiven Eigenschaften zeichnen Sie aus?

Woran möchten Sie arbeiten und wie soll das Ergebnis aussehen?

Dabei können Sie die Hilfe Ihrer Kollegen, Bekannten, Verwandten und Freunde in Anspruch nehmen…

Bitte halten Sie Ihre Erkenntnisse schriftlich fest.

Bitte prüfen Sie, wo es insbesondere deutliche Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild gibt.

Prüfen Sie, wie Sie zu eigenen Annahmen kommen oder gekommen sind.

…zu prüfen…

Was Sie können… ein bisschen, gut, sehr gut…

Welche positiven Eigenschaften Sie auszeichnen und

woran Sie arbeiten möchten und wie das Ergebnis aussehen soll.

Dabei können Sie die Hilfe Ihrer Kollegen, Bekannten, Verwandten und Freunde in Anspruch nehmen…

Bitte halten Sie Ihre Erkenntnisse schriftlich fest.

Bitte prüfen Sie, wo es insbesondere deutliche Abweichungen zwischen Selbst- und Fremdbild gibt.

Prüfen Sie, wie Sie zu eigenen Annahmen kommen oder gekommen sind.

Zu welchen Ergebnissen sind Sie gekommen?

Die ALPEN Methode

A = Aufgaben, Termine, geplante Aktivitäten notieren

L = Länge, also Dauer schätzen

P = Pufferzeiten einplanen

E = Entscheidungen treffen

N = Nachkontrolle

Bitte erstellen Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 17.10.2018

einen Ablaufplan für einen für Sie als stressig erlebten Tag, eine Situation oder eine Periode.

Orientieren Sie sich an dem Terminkalender der Übung aus der Präsenzveranstaltung und wenden Sie die ersten zwei Schritte der ALPEN Methode an.

…einen Ablaufplan für einen für Sie als stressig erlebten Tag, eine Situation oder eine Periode zu erstellen.

Orientieren konnten Sie sich an dem Terminkalender der Übung aus der Präsenzveranstaltung

Unter Anwendung der ersten zwei Schritte der ALPEN Methode.

Die ALPEN Methode

A = Aufgaben, Termine, geplante Aktivitäten notieren

L = Länge, also Dauer schätzen

P = Pufferzeiten einplanen

E = Entscheidungen treffen

N = Nachkontrolle

Desy Turco

Aufgaben , Termine , geplante Aktivität

- Ausbildung (Wechsel von Maschinen- und Anlagenführer zu Verfahrensmechaniker)
- Lernen (Verfahrensmechaniker)
- Wohnung suche (für Anna und mich) Aufgabe teilen
- Betriebsratsarbeit

Länge / Pufferzeit

Ausbildung (2 Jahre) + Lernen

Wohnungssuche (31. März 2019 sollte eine Wohnung gefunden sein)

Betriebsrats Arbeit (4 Jahre) (2 Jahre läuft nebenbei, Priorität hat die Ausbildung)

Entscheidungen (Prioritäten)

1) Ausbildung (Fokus auf Ausbildung, lernen)

2) Suchen einer Wohnung für Anna und mich

3) Betriebsratsarbeit

Bitte erstellen Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 30.10.2018

einen Ablaufplan für einen für Sie als stressig erlebten Tag, eine Situation oder eine Periode.

Orientieren Sie sich an dem Terminkalender der Übung aus der Präsenzveranstaltung und wenden Sie die ersten die Schritte der ALPEN Methode an, wie auch das Eisenhower-Prinzip

Die ALPEN Methode

A = Aufgaben, Termine, geplante Aktivitäten notieren

L = Länge, also Dauer schätzen

P = Pufferzeiten einplanen

E = Entscheidungen treffen

N = Nachkontrolle

…einen Ablaufplan für einen für Sie als stressig erlebten Tag, eine Situation oder eine Periode zu erstellen

und sich dabei

an dem Terminkalender der Übung aus der Präsenzveranstaltung zu orientieren und die Schritte der ALPEN Methode, als auch das Eisenhower-Prinzip anzuwenden…

Was nehmen Sie aus dieser Blende-Learning-Veranstaltung für sich mit?

Was nehmen Sie inhaltlich mit?

Wie haben Sie die Kombination aus Präsenz- und Live Online-Training erlebt?

Was hat gutes Feedback mit einer Abmahnung gemeinsam?

Was hat gutes Feedback mit einer Abmahnung gemeinsam?

1. Feedback ist genauso überflüssig wie eine Abmahnung.
2. Nachdem man Feedback bekommen hat, fühlt man sich genauso schlecht, wie nach einer Abmahnung.
3. Beides sollte strukturiert erfolgen.
4. Abmahnungen und Feedback sollten verboten werden.
5. Abmahnung und Feedback sollten beobachtbares Verhalten beschreiben.
6. Aus Feedback kann schnell eine Abmahnung werden.
7. Feedback und Abmahnung sollten sachlich und konkret sein.
8. Beides gehört in die Personalakte.
9. Außer dem A und dem B haben sie nichts gemeinsam.
10. Beide sind dafür gedacht, den Anderen zu beleidigen.

Was hat gutes Feedback mit einer Abmahnung gemeinsam?

1. Feedback ist genauso überflüssig wie eine Abmahnung.
2. Nachdem man Feedback bekommen hat, fühlt man sich genauso schlecht, wie nach einer Abmahnung.
3. **Beides sollte strukturiert erfolgen.**
4. Abmahnungen und Feedback sollten verboten werden.
5. **Abmahnung und Feedback sollten beobachtbares Verhalten beschreiben.**
6. Aus Feedback kann schnell eine Abmahnung werden.
7. **Feedback und Abmahnung sollten sachlich und konkret sein.**
8. Beides gehört in die Personalakte.
9. Außer dem A und dem B haben sie nichts gemeinsam.
10. Beide sind dafür gedacht, den Anderen zu beleidigen.

Beispielsituationen zum Thema Kritik

a. Ihr Kollege hatte sich bereit erklärt, die gemeinsame Präsentation bis gestern fertig zu stellen. Das hat er leider nicht getan.

b. Die neue Mitarbeiterin an der Zentrale ist häufig sehr kurz angebunden und hat beim letzten Mal nach der Aussage, Sie sei für Ihre Anfrage nicht zuständig, aufgelegt.

c. Ihr Kollege im Büro spricht häufig sehr leise und auch noch abgewandt zu Ihnen, so dass Sie ihn oftmals schlecht verstehen.

d. Die Aushilfe aus der anderen Abteilung hat Ihnen die Unterlagen nicht sorgsam korrigiert, so dass auf mehreren Seiten Rechtschreibefehler zu finden sind.

a. Ihre Kollegin hat eine offene Rechnung zum zweiten Mal in das Fach einer Kollegin gelegt, welche gerade Urlaub hatte. Aus diesem Grund ist die Rechnung abgemahnt worden und Skonto konnte nicht mehr abgezogen werden.

Bitte finden Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 25.10.2018

zwei Situationen, welche Sie kritisch beurteilen möchten.

Bitte beschreiben Sie diese entsprechend unserem heutigen Vorgehen und halten Sie diese schriftlich fest.

…zwei Situation auszuwählen, die Sie kritisch beurteilen möchten…

…und diese entsprechend unserem im letzten Live Online-Training vorgestellten Vorgehen zu formulieren und schriftlich festzuhalten.

Wie nehmen wir wahr?

Wie verhalten wir uns in Gesprächen?

Wie nehmen wir Informationen auf?

Bitte halten Sie Zettel und Stift bereit.

Die Situation ist folgendermaßen:

		Richtig	Keine Info	Falsch
1.	Der Vorgesetzte ruft einen Mitarbeiter zu sich, um mit ihm über die Einhaltung der Arbeitszeit zu sprechen.			
2.	Der Vorgesetzte ist über die Unpünktlichkeit seines Mitarbeiters verärgert.			
3.	Der Vorgesetzte überwacht eine Zeit lang die Ankunftszeiten des Mitarbeiters.			
4.	Der Vorgesetzte macht dem Mitarbeiter Vorhaltungen wegen der Nichteinhaltung der täglichen Arbeitszeit.			
5.	Der Mitarbeiter kommt in letzter Zeit öfter zu spät.			
6.	In der Firma ist Gleitzeit eingeführt, es kommt nicht auf den Anfang und das Ende, sondern auf die Dauer der täglichen Anwesenheit an.			
7.	Der Mitarbeiter beweist, dass er nie weniger als vorgeschrieben anwesend war.			
8.	Der Mitarbeiter stimmt dem Vorschlag zu, wenn er auch für Kollegen gilt.			
9.	Der Vorschlag sieht vor, die tägliche Anwesenheit aufzuschreiben.			
10.	Der Mitarbeiter behauptet, er bleibe nachmittags länger da, wenn er morgens später komme.			
11.	Die Kollegen kommen ebenfalls öfter zu spät (bzw. gehen früher)			
12.	Der Vorgesetzte veranlasst, dass die Kollegen ebenfalls Aufzeichnungen machen.			
13.	Vorgesetzter und Mitarbeiter haben sich gütlich geeinigt.			

Die Auflösung:

		Richtig	Keine Info	Falsch
1.	Es wird im Text nichts darüber gesagt, dass der Vorgesetzte den Mitarbeiter zu sich ruft; vielleicht sucht der Vorgesetzte den Mitarbeiter auf.		X	
2.	Vielleicht ist der Vorgesetzte beunruhigt oder besorgt.		X	
3.	Das wäre eine Vermutung, im Text ist das nicht belegt.		X	
4.	Darüber enthält der Text keine Information.		X	
5.	Das ist eine Vermutung. Vielleicht ist der Vorgesetzte auch sehr genau und führt nach zweimaligem Zuspätkommen bereits ein Gespräch.		X	
6.	Darüber sagt der Text nichts aus.		X	
7.	Der Mitarbeiter behauptet das. Das geht aber aus dem Text nicht hervor.		X	
8.	Steht fast wörtlich im Text.	X		
9.	Nur die Ankunftszeiten sollen aufgeschrieben werden.			X
10.	Das ist aus dem Text zu entnehmen.	X		
11.	Das ist eine Vermutung.		X	
12.	Das ist eine Vermutung.		X	
13.	Über eine Einigung ist nichts ausgesagt.		X	

Bitte achten Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 30.10.2018…

…auf Situationen, in welchen Ihnen auffällt, dass Sie Informationen weitergeben wollen von denen Sie lediglich annehmen, dass Sie sie haben.

Bitte halten Sie zwei solche Situationen schriftlich fest.

…auf Situationen zu achten, in welchen Ihnen auffällt, dass Sie Informationen weitergeben wollen von denen Sie lediglich annehmen, dass Sie sie haben…

und

…zwei solcher Situationen schriftlich festzuhalten.

Was der eigene Bezugsrahmen und konkretes Formulieren gemeinsam haben…

Sie möchten, dass der Konferenzraum bei der nächsten Besprechung ordentlich aussieht.

Wie sieht der Konferenzraum aus, wenn er ordentlich ist?

Sie möchten, dass Ihr Kollege Sie nicht mehr bevormundet.

Bitte arbeiten Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 06.11.2018…

…konstruktive & beschreibende Vorstellungen zu folgenden Situationen schriftlich aus:

1. Ihr Kollege kommt immer wieder ohne anzuklopfen in Ihr Büro, das stört sie.
2. Ihre Kollegin, mit der Sie sich den Arbeitsplatz teilen, hinterlässt den Schreibtisch ständig unaufgeräumt. Das gefällt Ihnen nicht.

Was der eigene Bezugsrahmen und konkretes Formulieren gemeinsam haben…

…, dass Sie möchten, dass der Konferenzraum bei der nächsten Besprechung ordentlich aussieht…

…konstruktive und beschreibende Vorstellungen zu folgenden Situationen auszuformulieren:

1. Ihr Kollege kommt immer wieder ohne anzuklopfen in Ihr Büro, das stört sie.
2. Ihre Kollegin, mit der Sie sich den Arbeitsplatz teilen, hinterlässt den Schreibtisch ständig unaufgeräumt. Das gefällt Ihnen nicht.

Ihr Kollege kommt immer wieder ohne anzuklopfen in Ihr Büro, das stört sie.

Ihre Kollegin, mit der Sie sich den Arbeitsplatz teilen, hinterlässt den Schreibtisch ständig unaufgeräumt. Das gefällt Ihnen nicht.

Sie möchten, dass Ihr Kollege Sie nicht mehr bevormundet.

Bitte arbeiten Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 14.11.2018…

…Bitte suchen Sie sich eine aus Ihrer Sicht wichtige Situation heraus, in der Sie gerne eine Veränderung haben möchten.

Formulieren Sie diesbezüglich Ihre konstruktive Kritik unter Beachtung aller Elemente schriftlich aus.

Ihr Kollege kommt immer wieder ohne anzuklopfen in Ihr Büro, das stört sie.

Ihre Kollegin, mit der Sie sich den Arbeitsplatz teilen, hinterlässt den Schreibtisch ständig unaufgeräumt. Das gefällt Ihnen nicht.

…dass, Sie sich eine aus Ihrer Sicht wichtige Situation heraus suchen, in der Sie gerne eine Veränderung haben möchten und…

…diesbezüglich Ihre konstruktive Kritik unter Beachtung aller Elemente schriftlich auszuformulieren...

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

neutral

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

lobend

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

fragend

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

sachlich

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

stolz

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

zynisch

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

erleichtert

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

von oben herab

Das Wetter heute ist wirklich eine Wucht!

freundlich

…Beschreiben anstelle von Interpretieren.

…dass eindeutige Aussagen einfacher zu verstehen sind.

…was die konstruktive Komponente ist.

…was Feedback mit einer Abmahnung gemeinsam hat.

…die Struktur von Feedback.

…was im Einzelnen zu beachten ist.

…wie wir wahrnehmen.

…wie wir uns oft in Gesprächen verhalten.

…wie wir Informationen aufnehmen.

…dass es wichtig ist, zwischen Informationen und Vermutungen zu unterscheiden.

…was der eigene Bezugsrahmen bewirkt.

…dass vor allem auch konkretes Beschreiben wichtig ist.

…wie Sie Kritik

einfach

ansprechen und

konkret

formulieren können!

Was sind Merkmale eines guten Ausbilders/ einer guten Ausbilderin?

1. Er/sie ist fachlich kompetent
2. Er/sie erledigt nicht die Aufgaben der Auszubildenden, sondern sorgt dafür, dass die Auszubildenden ihre Arbeit gut erledigen können
3. Er/sie freut sich aufrichtig über den Erfolg der Auszubildenden - deren Erfolg ist der eigenen Erfolg
4. Ein/sie zeichnet sich durch Fragen, weniger durch Antworten aus

Was sind Merkmale eines guten Ausbilders/ einer guten Ausbilderin?

5. Er/sie fördert das selbständige Setzen und Erreichen von (Ausbildungs-)Zielen
6. Er/sie organisiert geschützte Lernsituationen, so dass die Auszubildenden Erfahrungen sammeln können
7. Er/sie unterstützt die Auszubildenden darin, sich Feedback zu holen.
8. Er/sie gibt Impulse, reflektiert und korrigiert, ohne Lösungen vorweg zu nehmen und fördert so die Problemlösungskompetenz

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterweisende** Ausbilder…

sagt seinen Auszubildenden, was sie wie, wann und wo zu tun haben.

Der **werbende** Ausbilder…

versucht seine Auszubildenden von der ihnen gestellten Aufgabe zu überzeugen, indem er Argumente nennt.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterstützende** Ausbilder…

entscheidet mit seinen Auszubildenden gemeinsam.

Der **delegierende** Ausbilder…

überlässt die gestellten Aufgaben ganz seinen Auszubildenden und kontrolliert die Ergebnisse nur noch gelegentlich.

In welchem Grundtyp erkennen Sie sich am ehesten wieder?

Bitte achten Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 25.10.2018

insbesondere darauf, wie Sie sich in Bezug auf Ihre Auszubildenden verhalten.

In welchen Situationen können Sie Ihr Verhalten konkret einem Grundtyp zuordnen?

Bitte notieren Sie zwei

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterweisende** Ausbilder…

sagt seinen Auszubildenden, was sie wie, wann und wo zu tun haben.

Der **werbende** Ausbilder…

versucht seine Auszubildenden von der ihnen gestellten Aufgabe zu überzeugen, indem er Argumente nennt.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterstützende** Ausbilder…

entscheidet mit seinen Auszubildenden gemeinsam.

Der **delegierende** Ausbilder…

überlässt die gestellten Aufgaben ganz seinen Auszubildenden und kontrolliert die Ergebnisse nur noch gelegentlich.

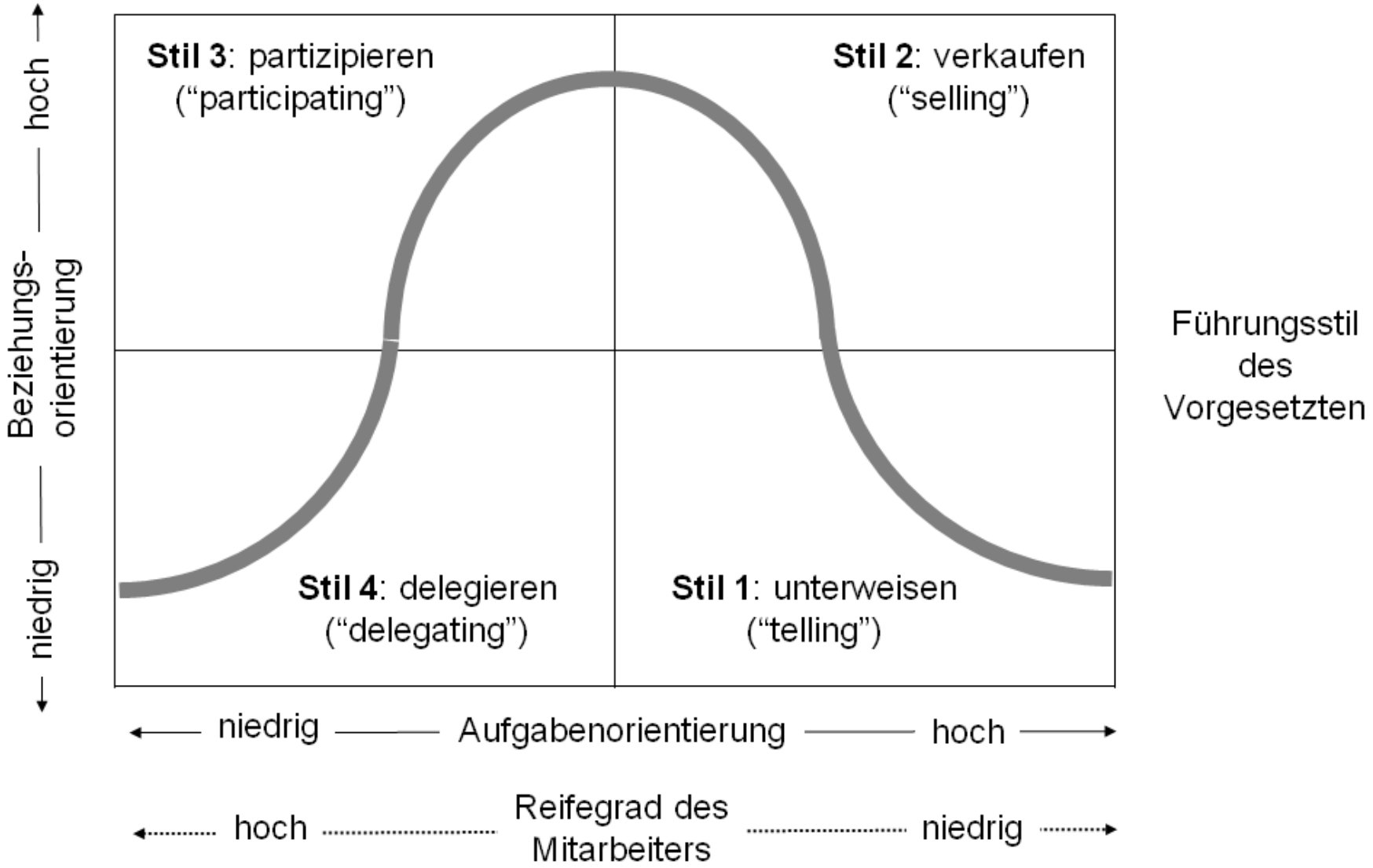
…insbesondere darauf zu achten, wie Sie sich in Bezug auf Ihre Auszubildenden verhalten.

Als auch Situationen zu beobachten in denen Sie Ihr Verhalten konkret einem Grundtyp zuordnen konnten…

Was haben Sie beobachtet?

Prüfen Sie, in welchen Situationen Sie die Verhaltensweisen der weniger genutzten Ausbildertypen einsetzen können, so erweitern Sie Ihr Handlungsspektrum.

Theorie des Situativen Führens nach Hersey und Blanchard



Quelle: Pelz, W., Kompetent führen, Wiesbaden 2004

Es kommt also auf zwei Komponenten an:

auf die Fähigkeiten und auf das Engagement Ihres Auszubildenden!

Unter Fähigkeiten verstehen Hersey & Blachard berufliche Fertigkeiten, Wissen und Erfahrung.

Engagement ist das Vertrauen in die eigenen Fertigkeiten sowie die gezeigte Verantwortung beim Erledigen der Arbeit.

Beobachten Sie Ihre Auszubildenden nach den Kriterien „Fähigkeiten“ und „Motivation“, so können Sie gezielt unterstützen.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterweisende** Ausbilder…

sagt seinen Auszubildenden, was sie wie, wann und wo zu tun haben.

Dieses Verhalten passt besonders gut, wenn der Auszubildende weder motiviert noch fachlich geeignet ist, die gestellte Aufgabe zu bewältigen.

Beispiel zum unterweisenden Ausbilder

Sie bitten Ihren Auszubildenden Jan, Ihnen eine Fachinformation einzuholen.

Geradeaus in dem Regal findest Du das Buch Fachkunde der Fahrzeugtechnik. Schlag bitte Seite 27 auf. Da findest Du alle Informationen zu Deinem Thema. Bitte setz Dich hier an den Tisch und lies Dir alles sorgsam durch. Fass bitte die wichtigsten Informationen auf einer DIN-A4-Seite zusammen. Morgen früh um 10.00 Uhr sprechen wir darüber und ich erkläre es Dir nochmals in einem größeren Zusammenhang.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **werbende** Ausbilder…

versucht seine Auszubildenden von der ihnen gestellten Aufgabe zu überzeugen, indem er Argumente nennt.

Dieses Verhalten passt besonders gut, wenn der Auszubildende zwar hoch motiviert ist, seine Fachkenntnisse aber zum Erfüllen der Aufgaben noch nicht ausreichen.

Beispiel zum werbenden Ausbilder

Sie bitten Ihren Auszubildenden Jan, Ihnen eine Fachinformation einzuholen.

Wir benötigen die Zahlen für unsere Budgetplanung. Es ist als außerordentlich wichtig, dass Sie sorgsam arbeiten. Versuchen Sie bitte, möglichst bis morgen alles zusammen zu bekommen.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **unterstützende** Ausbilder…

entscheidet mit seinen Auszubildenden gemeinsam.

Dieses Verhalten passt besonders gut, wenn der Auszubildende zwar ausreichende Fachkenntnisse hat, um die gestellte Aufgabe zu lösen aber noch sehr unsicher und entsprechend gering motiviert ist.

Beispiel zum unterstützenden Ausbilder

Sie bitten Ihren Auszubildenden Jan, Ihnen eine Fachinformation einzuholen.

Lassen Sie uns mal gemeinsam überlegen, wie wir an die erforderlichen Informationen gelangen können.

Die vier Ausbilder-Grundtypen

Der **delegierende** Ausbilder…

überlässt die gestellten Aufgaben ganz seinen Auszubildenden und kontrolliert die Ergebnisse nur noch gelegentlich.

Dieses Verhalten passt besonders gut, wenn der Auszubildende hoch motiviert und auch fachlich in der Lage ist, die gestellte Aufgabe zu lösen.

Beispiel zum delegierenden Ausbilder

Sie bitten Ihren Auszubildenden Jan, Ihnen eine Fachinformation einzuholen.

Wie, denken Sie, können Sie an die erforderlichen Informationen gelangen?

Beobachten Sie Ihre Auszubildenden nach den Kriterien „Fähigkeiten“ und „Motivation“, so können Sie gezielt unterstützen.

Welche Fragen können hier helfen?

Hilfreiche Fragestellungen bezüglich der Fachkompetenz Ihres Auszubildenden

- Ist mein Auszubildender in der Lage, selbständig zu arbeiten?
- Ist mein Auszubildender in der Lage, Entscheidungen zu treffen?
- Verfügt mein Auszubildender über ausreichende Problemlösefähigkeit?
- Wie ist das Rollenverständnis meines Auszubildenden?
- Besteht ein eher kleiner oder eher großer Unterschied zwischen den Fähigkeiten & Fertigkeiten meines Auszubildenden und dem Idealprofil dieses Ausbildungsplatzes?
- Ist mein Auszubildender in der Lage, sich im Konfliktfall unter Berücksichtigung anderer Interessen sozialverträglich zu verhalten?

Hilfreiche Fragestellungen bezüglich von Motivation & Engagement Ihres Auszubildenden

- Was treibt meinen Auszubildenden an? Welche Motive hat er die Ausbildung zu machen?
- Erkenne ich die Bereitschaft bei meinem Auszubildenden, sich mit Neuem auseinanderzusetzen? Hat er Freude daran?
- Wird mein Auszubildender entsprechend seiner Leistungsfähigkeit beansprucht?
- Inwieweit ist mein Auszubildender zur Leistung bereit?

Bitte prüfen Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 30.10.2018

…in welchen Situationen Sie die Verhaltensweisen der weniger genutzten Ausbildertypen einsetzen können UND

beobachten Sie Ihre Auszubildenden nach den Kriterien „Fähigkeiten“ und „Motivation“.

Bitte notieren Sie was Ihnen insbesondere auffällt.

Hilfreiche Fragestellungen bezüglich der Fachkompetenz Ihres Auszubildenden

- Ist mein Auszubildender in der Lage, selbstständig zu arbeiten?
- Ist mein Auszubildender in der Lage, Entscheidungen zu treffen?
- Verfügt mein Auszubildender über ausreichende Problemlösefähigkeit?
- Wie ist das Rollenverständnis meines Auszubildenden?
- Besteht ein eher kleiner oder eher großer Unterschied zwischen den Fähigkeiten & Fertigkeiten meines Auszubildenden und dem Idealprofil dieses Ausbildungsplatzes?
- Ist mein Auszubildender in der Lage, sich im Konfliktfall unter Berücksichtigung anderer Interessen sozialverträglich zu verhalten?

Hilfreiche Fragestellungen bezüglich von Motivation & Engagement Ihres Auszubildenden

- Was treibt meinen Auszubildenden an? Welche Motive hat er die Ausbildung zu machen?
- Erkenne ich die Bereitschaft bei meinem Auszubildenden, sich mit Neuem auseinanderzusetzen? Hat er Freude daran?
- Wird mein Auszubildender entsprechend seiner Leistungsfähigkeit beansprucht?
- Inwieweit ist mein Auszubildender zur Leistung bereit?

…in welchen Situationen Sie die Verhaltensweisen der weniger genutzten Ausbildertypen einsetzen können

UND

Ihre Auszubildenden hinsichtlich der Kriterien „Fähigkeiten“ und „Motivation“ zu beobachten.

Was ist Ihnen aufgefallen? Mit welchen Fragenstellungen haben Sie gearbeitet?

Die drei Lerntypen

HEINO – der visuelle Lerntyp

Das ist mir völlig klar!

Das sind ja düstere Aussichten…

Das leuchtet mir ein.

Da blicke ich nicht durch…

Wenn ich das aus diesem Blickwinkel betrachte…

Quelle: https://www.mdr.de/meine-schlagerwelt/heino-bilder-100_showImage-heino-122_zc-2c6ba904.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.49 Uhr

HEINO – der visuelle Lerntyp
Welche Worte fallen Ihnen ein?

sichtbar

einsehen

ausmalen

weitsichtig

aufzeigen

Aussicht

sehen

Perspektive

Blickwinkel

Durchblick

Quelle: https://www.mdr.de/meine-schlagerwelt/heino-bilder-100_showImage-heino-122_zc-2c6ba904.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.49 Uhr

SPOCK – der auditive Lerntyp

Das klingt gut!

Das ist ja pfiffig…

Ich kann das nicht mehr hören…

Da stimmt doch etwas nicht.

Es gab donnernden Applaus!

Quelle: https://www.golem.de/news/leonard-nimoys-mr-spock-der-ausserirdische-nerd-1502-112654.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.53 Uhr

SPOCK – der auditive Lerntyp
Welche Worte fallen Ihnen ein?

lauschen

stimmig

klingen

flüstern

Töne

Musik

Zwischentöne

Melodie

hören

Ohrenschmaus

Quelle: https://www.golem.de/news/leonard-nimoys-mr-spock-der-ausserirdische-nerd-1502-112654.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.53 Uhr

ROCKY – der kinästhetische Lerntyp

Das ist ja wohl nicht zu fassen!

Ich packe gerne mit an.

Ich fühle mich wie erschlagen…

Das begreife ich nicht!

Das kann ich aus dem Stehgreif!

Quelle: https://www.amc.com/talk/2011/02/quiz-rocky-balboa-character-quiz, Abrufdatum 23.10.2018, 15.00 Uhr

ROCKY – der kinästhetische Lerntyp
Welche Worte fallen Ihnen ein?

begreifen

tasten

Vorschlag

einfühlsam

berühren

fühlen

bewegen

brennen

kalt

drücken

Quelle: https://www.amc.com/talk/2011/02/quiz-rocky-balboa-character-quiz, Abrufdatum 23.10.2018, 15.00 Uhr

HEINO – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Skizzen
Tabellen
Diagramme
Karteikarten
Videos
Grafiken
Poster
Bildhafte Beispiele

Quelle: https://www.mdr.de/meine-schlagerwelt/heino-bilder-100_showImage-heino-122_zc-2c6ba904.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.49 Uhr

SPOCK – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Mündliche Erklärungen
Vorträge
Hörbücher
Gespräche & Diskussionen
Sich selbst vorlesen
Podcasts
Lern-CD´s
Tonaufnahme-App

Quelle: https://www.golem.de/news/leonard-nimoys-mr-spock-der-ausserirdische-nerd-1502-112654.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.53 Uhr

ROCKY – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Experimente
Ausprobieren & selbst machen
Zeichnen
Aufschreiben
Modelle zum Anfassen
Bewegungen
Nachahmen
Anderen etwas erklären

Quelle: https://www.amc.com/talk/2011/02/quiz-rocky-balboa-character-quiz, Abrufdatum 23.10.2018, 15.00 Uhr

Bitte beobachten Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 06.11.2018

Ihre Auszubildenden bzw. Ihre Kollegen hinsichtlich der unterschiedlichen Lerntypen. Mit welchen Hilfsmitteln können Sie größeres Verständnis erzeugen?

Bitte notieren Sie, was Ihnen insbesondere auffällt.

HEINO – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Skizzen
Tabellen
Diagramme
Karteikarten
Videos
Grafiken
Poster
Bildhafte Beispiele

Quelle: https://www.mdr.de/meine-schlagerwelt/heino-bilder-100_showImage-heino-122_zc-2c6ba904.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.49 Uhr

SPOCK – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Mündliche Erklärungen
Vorträge
Hörbücher
Gespräche & Diskussionen
Sich selbst vorlesen
Podcasts
Lern-CD´s
Tonaufnahme-App

Quelle: https://www.golem.de/news/leonard-nimoys-mr-spock-der-ausserirdische-nerd-1502-112654.html, Abrufdatum 23.10.2018, 14.53 Uhr

ROCKY – womit können Sie diesen Lerntypen bestmöglich unterstützen?

Experimente
Ausprobieren & selbst machen
Zeichnen
Aufschreiben
Modelle zum Anfassen
Bewegungen
Nachahmen
Anderen etwas erklären

Quelle: https://www.amc.com/talk/2011/02/quiz-rocky-balboa-character-quiz, Abrufdatum 23.10.2018, 15.00 Uhr

…Ihre Auszubildenden oder Kollegen hinsichtlich unterschiedlicher Lerntypen zu beobachten…

…zu prüfen, mit welchen Hilfsmitteln Sie größeres Verständnis erzeugen können

…und

zu notieren, was Ihnen besonders auffällt.

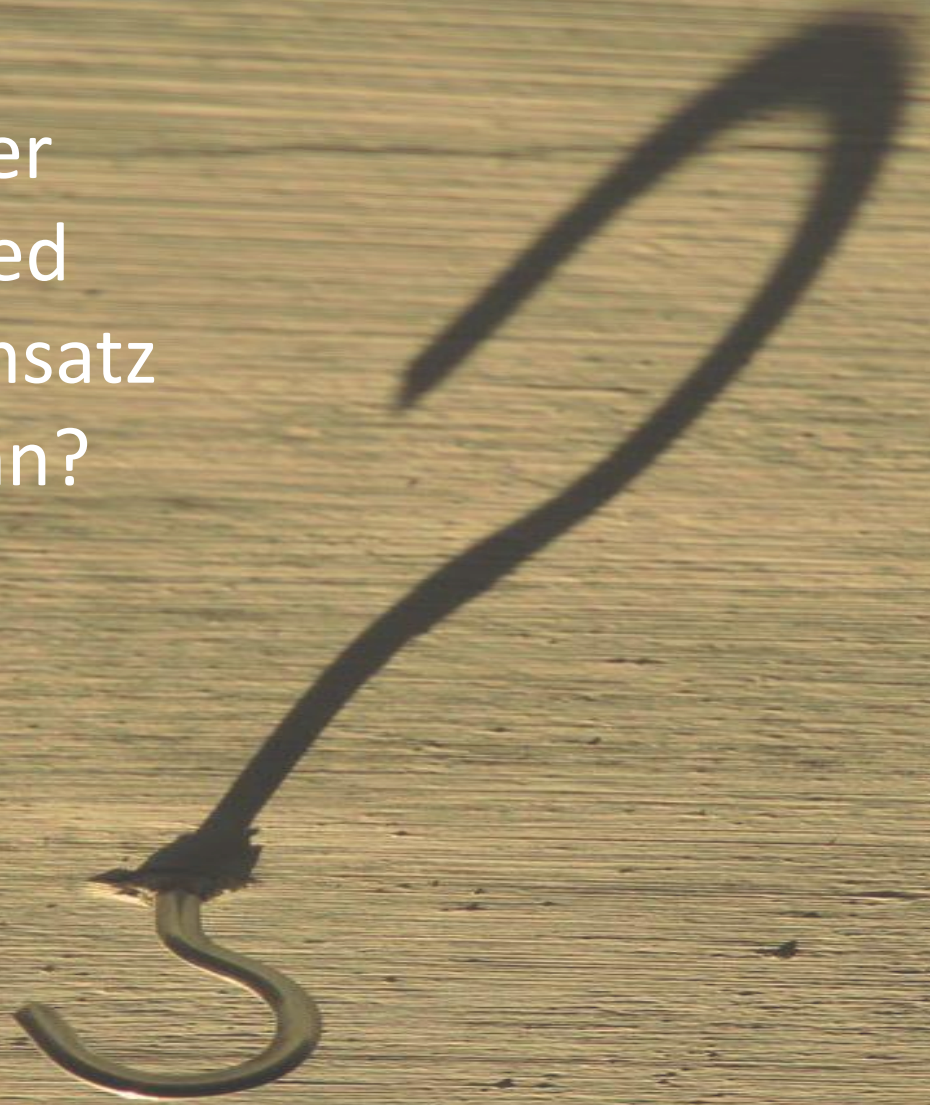
Was ist Ihnen aufgefallen?

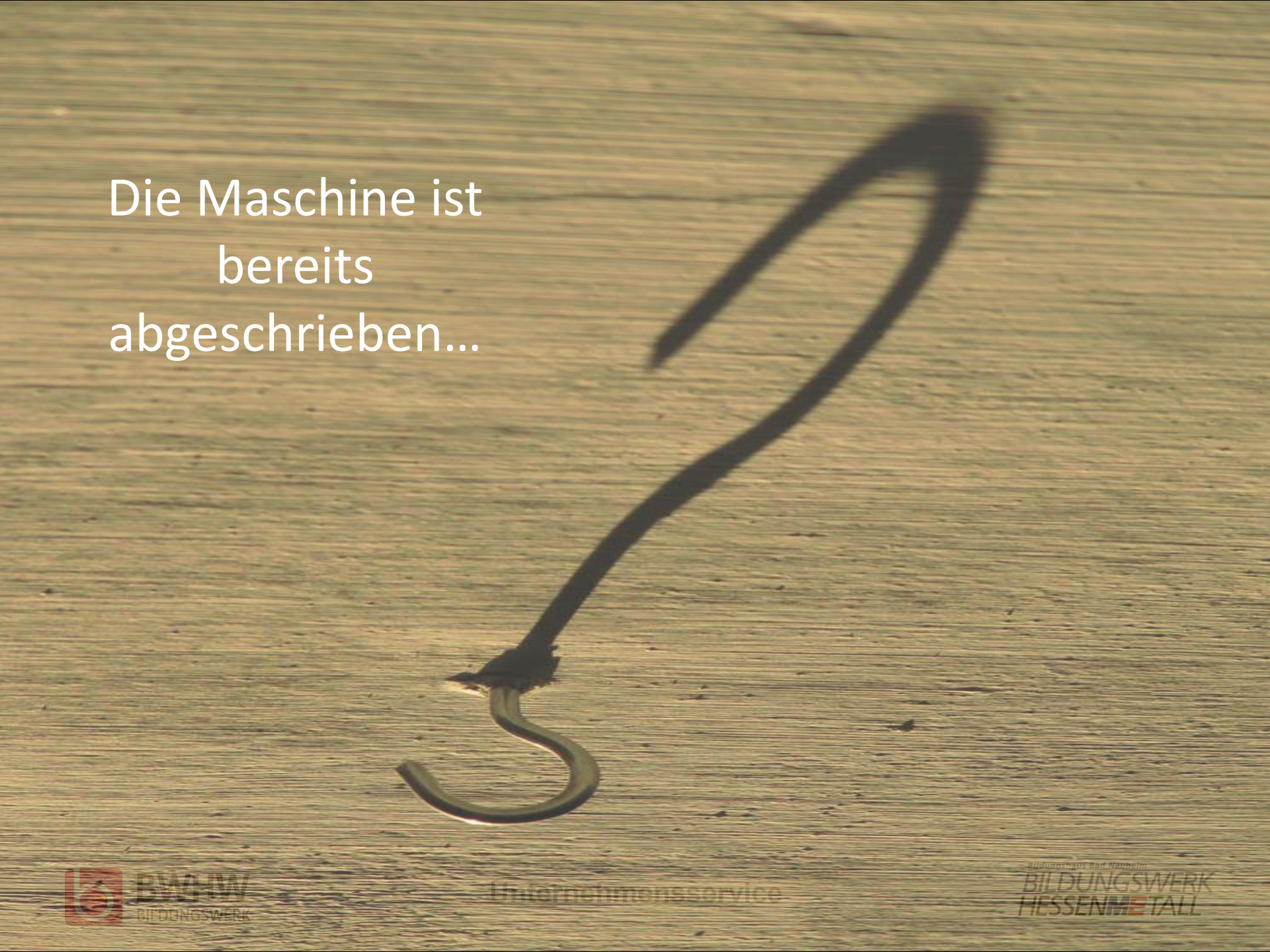
Mit welchen Hilfsmitteln ist es Ihnen gelungen größeres Verständnis zu erzeugen?

Wenn ich ein Bild
kopiere, dann ist
das doch meins…
BWHW
BILDUNGSWERK
Unternehmensservice
Bildungshaus Bad Nauheim
BILDUNGSWERK
HESSENMETALL

Warum brauche ich keine Antiviren-App bei Apple?

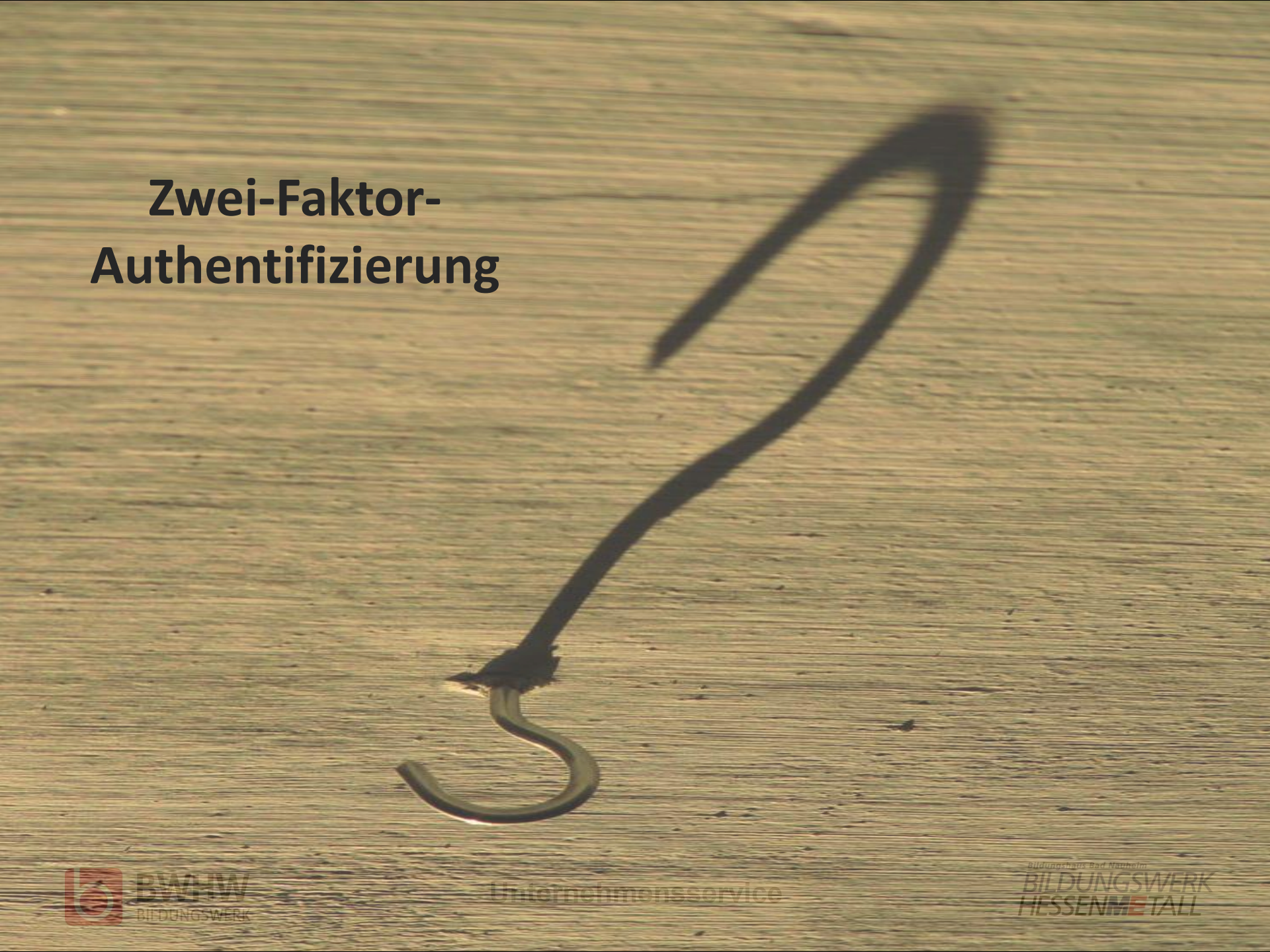
Was ist der Unterschied zwischen Umsatz und Gewinn?




Die Maschine ist bereits abgeschrieben…
BWHW
BILDUNGSWERK
Unternehmensservice
Bildungshaus Bad Nauheim
BILDUNGSWERK
HESSENMETALL

Konkludentes Verhalten

Zwei-Faktor-Authentifizierung



Bitte finden Sie bis zu unserem nächsten Live Online-Training am 14.11.2018…

zwei Sachverhalten, bei denen Sie häufig feststellen, dass Ihr Gegenüber Mühe hat, diese zu verstehen und…

finden Sie dazu jeweils ein anschauliches Beispiel und notieren Sie diese.

zwei Sachverhalten zu finden, bei denen Sie häufig feststellen, dass Ihr Gegenüber Mühe hat, diese zu verstehen und…

Dazu jeweils ein anschauliches Beispiel auszuarbeiten und dieses zu notieren.

…welche Merkmale ein guter Ausbilder bzw. eine gute Ausbilderin mitbringen sollte.

…welche Ausbilder-Grundtypen es gibt.

…dass es hilfreich ist sich flexibel in den unterschiedlichen Typenfeldern zu bewegen…

…dass es insbesondere auf die Fähigkeiten und das Engagement des einzelnen Auszubildenden ankommt.

…in welchen Situationen welcher Ausbildertyp besonders hilfreich sein kann.

…welche Fragestellungen hilfreich sein können, um Aufschluss über Fähigkeiten und Motivation zu erhalten.

…welche drei Lerntypen es gibt.

…anhand welcher Wortwahl Sie insbesondere die verschiedenen Lerntypen erkennen können.

…mit welchen Hilfsmitteln Sie welchen Lerntyp besonders gut unterstützen können.

…dass bildhaftes Beschreiben wichtig ist.

…dass einfache Beispiele Zeit und Energie brauchen, um entwickelt zu werden!

…wie Sie Lernprozesse bei Auszubildenden **gezielt anstoßen** & **unterstützen** können.