

## Anja Röck: Online Learning Accelerated

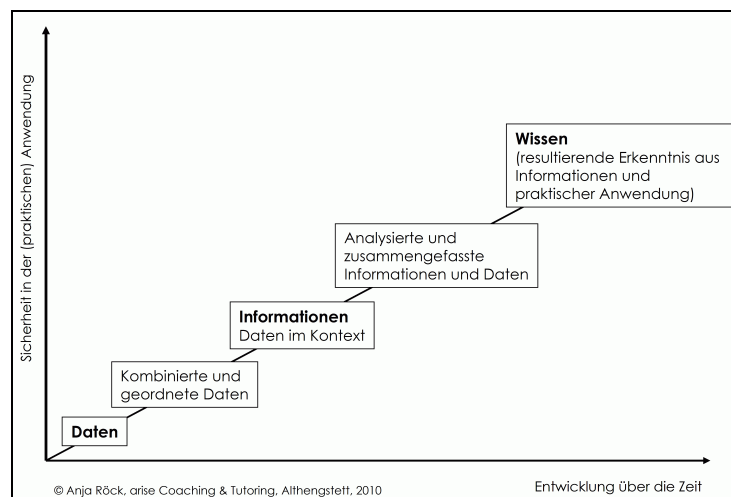
Weg vom Frontal-Input und Hin zum Learning-by-doing - dieser Ansatz verbreitet sich im traditionellen Lernen, das zumeist das Präsenzlernen in den Vordergrund stellt, immer mehr.

Ein „Mehr“ an notwendigen Interaktionen, um damit Lernen erlebbar zu machen und den Transfer zu Erhöhen wird auch bereits seit längerem im Online-Lernen berücksichtigt.

Oft reicht dies allein jedoch nicht aus, um als Online-Tutor aktiv wahrzunehmen wo die Lernenden stehen und sie dort dann auch bewusst abzuholen und im Thema mitzunehmen.

### Wie erfolgt in der Regel ein Lernprozess?

Interessantes Lernen, Lernen durch eigene Erfahrungen und Lernen für die Praxis, dies sind die Punkte, die alle Lernenden als Wunsch verbindet. Wird dieser Wunsch entsprechend berücksichtigt und erfüllt, steigt damit in einem ersten Schritt die Zufriedenheit des Lernenden.



**Abb. 1 : Daten-Informationen-Wissen => Lernen im Transfer**

Diese Zufriedenheit hängt u.a. wesentlich davon ab, wie weit vermittelte Inhalte ein Andocken an das eigene Wissen des Lernenden erlauben und eine Verknüpfung zum „inneren Thema/Problem“ des Lernenden zulassen.

Die erreichte Zufriedenheit des Lernenden sorgt im weiteren Verlauf meist dafür, dass der o.g. Prozess schneller und leichter in Gang gesetzt wird. Daten werden somit leichter zu „Daten im Kontext“ und damit zu – für den Lernenden – verwertbaren Informationen.

Erlaubt das Lernszenario zusätzlich noch eigene Aktivitäten des Lernenden, ggf. sogar das Einbringen eigener Praxisbeispiele, dann erfolgt eine Vernetzung der vermittelten Informationen im Praxisbezug und der Transfer erfolgt in einem noch höheren Maße (Stichwort: Explizites Wissen wird zu Implizitem Wissen).

### Wie kann nun der Online-Tutor diese optimalen Voraussetzungen schaffen?

Coaching- und Aktivierungstechniken können Unterstützung bieten, damit der dargestellte Lern- und Transfer-Prozess in Gang gesetzt wird.

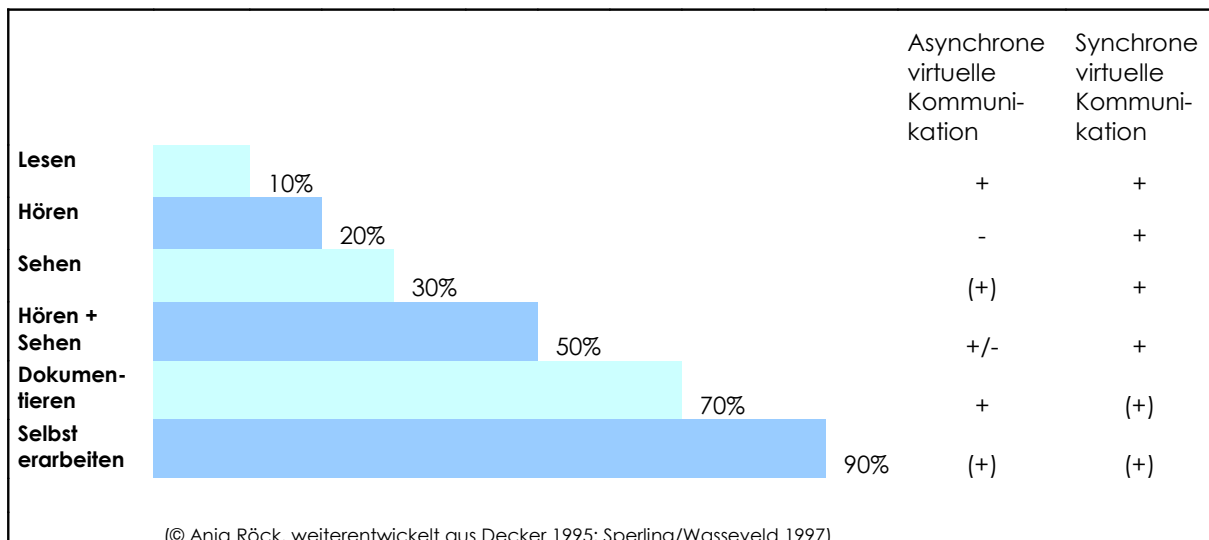
Diese Techniken lassen sich auch im Online Bereich wirkungsvoll einsetzen, um die positive Verständigung zwischen den Teilnehmenden und zwischen den

Teilnehmenden und dem Online-Tutor zu optimieren. Stimmt die Verständigung – spricht man sozusagen „eine Sprache“ - können Inhalte passender und auch „verständlicher“ vermittelt werden. Außerdem entsteht durch die „gemeinsame Sprache“ und das gemeinsame Lernen meist auch mehr Bindung, die wiederum für eine Verbesserung der Lernsituation sorgt.

### Alle Kanäle optimal nutzen

Eine erste Coachingtechnik versucht hierbei möglichst alle Wahrnehmungskanäle des Menschen zu nutzen.

Erlebte Situationen speichert der Mensch nicht nur über das Hören und Sehen ab. Meist sind mit dem jeweiligen Erlebnis auch Gerüche, ggf. ein „Geschmack“ – und in jedem Fall ein Gefühl mit abgespeichert.



**Abb. 2 : Behaltensquote**

Diese Abbildung verdeutlicht, dass die Behaltensquote und damit der Lerntransfer umso höher sind, je mehr Kanäle des Lernenden mit einbezogen werden. Möglichst viele Kanäle des Lernenden zu bedienen (u.a. durch eigenes Erarbeiten von Inhalten) sorgt für eine vielseitige und vielschichtige Vernetzung beim Lernenden. Im Idealfall eingebettet und verbunden mit bereits einmal gemachten (positiven) Erlebnissen.

Lernen wird über das Erleben zum „gefühlten Erleben“ und hat damit die Möglichkeit vom „nur Bewussten“ in das „Unbewusste“ überzugehen.

Die einzelnen Kanäle des Menschen lassen sich dabei durch folgende Aktivitäten des Online-Tutors ansprechen:

V =	Visuell	(Sehen)	} -> <b>Bilder Modulation Formulierungen und Beispiele</b>
A =	Auditiv	(Hören)	
K =	Kinästhetisch	(Fühlen)	
O =	Olfaktorisch	(Riechen)	
G =	Gustatorisch	(Schmecken)	

### Abb. 3 : Wahrnehmungskanäle

#### Beim aktiven Zuhören die Sendekanäle berücksichtigen

Es ist ein wesentlicher Unterschied ob der Lernende Inhalte nicht verstehen konnte, weil:

- „...es zu laut war!“ (Umgebung),
- „... der Trainer so konfus war!“ (Verhalten),
- „... ich (der Lernende) das mit dieser Technik nicht schaffe!“ (Fähigkeit/Können) oder
- „... ich (der Lernende) zu doof für alles bin!“ (Identität)

Ein „zu laut“ betrifft eine ganz andere Ebene, als ein „ich bin sowieso zu doof“ und muss dementsprechend anders wahrgenommen und beantwortet werden.

Denn je nach Reaktion des Online-Tutors, wird der Lernende es entweder noch einmal probieren – oder es eher sein lassen.

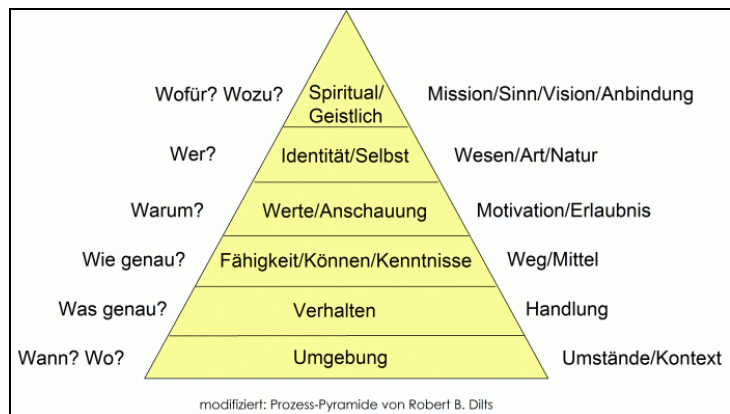


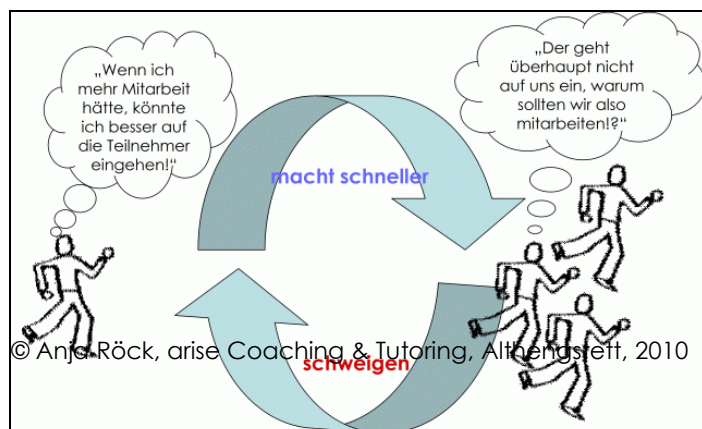
Abb. 4 : Werte- und Prozesspyramide

#### Sagen was gemeint ist, und wie Wahrnehmungsfiler zu Unklarheiten führen

„Offensichtlich sind Themen online immer schwieriger umsetzbar, als in Präsenz!“

Dieser Satz enthält mindestens – je nachdem wie der Satz betont gesprochen wird – drei Wahrnehmungsfiler, die zu sehr unterschiedlichen Interpretationen führen können:

- *Offensichtlich*: ist eine Bewertung, die sehr subjektiv sein kann,
- *Immer*: ist eine Verallgemeinerung und
- *Schwierig*: enthält eine Tilgung – denn im Vergleich zu was ist es schwierig?!



Da der o.g. Satz auch noch unterschiedlich betont verstanden werden kann, wird deutlich, dass es oft sehr wichtig ist, darüber zu sprechen, wie man miteinander spricht.

**Abb. 5 : © Anja Röck – „Metakommunikation“**

### **Aktivierungstechniken – auf das Ziel hinarbeiten**

Die Teilnehmer immer wieder aktiv im Prozess zu halten ist sicher online eine besondere Herausforderung. Der Online-Tutor kann nicht „sehen“ ob die Teilnehmer nur „vor sich hin starren“ oder wirklich „dabei sind“. Im schlimmsten Fall ist der Teilnehmer online zwar noch eingeloggt, jedoch schon längst nicht mehr am Rechner.

Diese Beschreibungen machen deutlich, dass es online noch viel wichtiger ist, die Teilnehmer immer wieder aktiv werden zu lassen, als dies in Präsenzveranstaltungen notwendig ist. Und zwar über Aktivitäten, die für den Online-Tutor auch deutlich machen, ob hier nur eine „willkürliche“ oder eine „tatsächlich angepasste“ Reaktion erfolgt.

Aktivierungen können z.B. über Abfragen, Wechsel der Präsentationen, Umfragen und/oder auch die direkte Ansprache der Teilnehmer erfolgen.

Das Interesse der Teilnehmer wird ferner wach gehalten, wenn es immer wieder darum geht, wie nun konkret die besprochenen Inhalte in den beruflichen Alltag umgesetzt werden sollen. Ob dies über ein Brainstorming, ein Lessons Learned oder ein Best Practice erfolgt, ist dabei zweitrangig.

In erster Linie wichtig ist für Lernende ist:

- das sinnhafte (mit Bedeutung versehene) Lernen,
- dass möglichst viele Kanäle angesprochen werden um das Lernen auch erlebbar zu machen,
- dass eine optimale Lernsituation herrscht (Bindung und Vertrauen) und
- dass immer wieder der Transfer der Lerninhalte in die Praxis im Vordergrund steht (durch z.B. Reflexion).

### **Die „richtigen“ Fragen stellen**

„Wer fragt – führt.“ und „Fragetechniken gibt es eine Menge!“ – Ja genau! Und wahrscheinlich wird man so ziemlich alle brauchen, je nach Situation und Ziel. Über geschlossene und offene Fragen, Entscheidungsfragen oder Alternativfragen wird dabei meist gar nicht mehr nachgedacht.

Aus dem Coaching-Bereich gibt es jedoch Fragetechniken, die hier den Werkzeugkoffer des Online-Tutors noch ergänzen und bereichern können:

- *Konkretisierungsfragen* (u.a. auch um Senderkanäle und Wahrnehmungsfehler zu klären)

Erschienen in: *Online-Tutoring-Journal*, 1 (14) Mai 2010: *Optimierung des Praxistransfers in der Online-Bildung*

- *Zirkuläre Fragen* (um Themen/Probleme von einer anderen Seite zu betrachten und damit neue Lösungsansätze zu finden)
- *Wunderfragen*
- *Worst-Case-Fragen*
- uvm.

### **Fazit**

Die vorgestellten Coaching- und Aktivierungstechniken sind nützliche Ergänzungen für die Kompetenz eines Online-Tutors.

Sie sorgen für eine bestmögliche und intensive Begleitung des Lernenden auf „seinem“ Weg zum Ziel, auf „seinem“ Weg zu einem gesamtheitlichen, ressourcen- und zielorientierten Lernen, verbunden mit der optimalen Berücksichtigung seiner individuellen Lern-Bedürfnisse.

In der Konsequenz wird damit der Lerntransfer insgesamt beschleunigt und der Transfer in die Praxis optimiert.

### **Kontakt zur Autorin:**



**Coaching & Tutoring**

Anja Röck  
Schwalbenweg 14/2  
75382 Althengstett

Tel: 07051-1699444  
E-Mail: [anja.roeck@arise-coaching.de](mailto:anja.roeck@arise-coaching.de)  
[www.arise-coaching.de](http://www.arise-coaching.de)