



**dbb**  
akademie  
GmbH

# **Didaktik und Methodik in der Erwachsenenbildung**

## **Leitlinien und Handreichungen zum E-Training**

Version 1.2

Datum 01.04.2020

Autoren: Team dbb akademie (*Holger-Michael Arndt, Armin Briatta, Peter Reißer, Hans Rieger, Josef Schiffer, Mary-Ann Siara-Decker, Anke Weigend u.v.m*)

## Zielsetzung

Ziel dieses Konzeptes ist es zum einen, eine Leitlinie für digital unterstütztes Lehren und Lernen (E-Training) vorzugeben, die als Richtschnur und Qualitätsstandard für entsprechende Angebote in der dbb akademie gelten soll.

Zum anderen soll es für Dozenten und Trainer eine Orientierungshilfe und Handreichung sein, um E-Trainings nach den geforderten Qualitätsmerkmalen durchführen zu können.

## Aktuelle Situation auf dem Fortbildungsmarkt

Die dbb akademie ist bisher kaum mit passenden Produkten auf dem E-Learning-Markt vertreten.

Konkurrenten bieten seit längerem Webinare oder E-Learning-Produkte an, die aber teilweise von zweifelhafter Qualität sind und häufig lediglich die unterste Lernstufe der Wissensvermittlung abbilden.

*Klassische* E-Learning Produkte zu den unterschiedlichsten Themenbereichen gehen häufig vom Selbstlernen aus und sind mittlerweile vielfach von guter didaktischer Qualität. Es fehlt hier aber am sozialen Lernen und der Interaktivität, d. h. der Möglichkeit zum Austausch mit dem/der Trainer\*in und anderen Teilnehmer\*innen.

Die dbb akademie möchte mit der Entwicklung und dem Angebot von E-Trainings gerade diesen beiden Schwächen der o. g. Produkte entgegenwirken: Lernen soll über die reine Wissensvermittlung hinausgehen und als soziales Ereignis stattfinden!

## Wissenschaftlicher Hintergrund

### 1. Neuerungen im Lehr- und Lernprozess

Gerade die in *allen* Veranstaltungsformen stattfindenden verschiedenen pädagogischen Prozesse sind ein guter Anknüpfungspunkt für Veränderungen.

Die mehrfach belegten Ergebnisse der Hirnforschung zum Thema „Hirngerechtes Lehren und Lernen“ finden daher Eingang in die pädagogische Arbeit der dbb akademie.

## 1.1 Neurodidaktik oder: Wie lernen Erwachsene?

Erwachsene treffen bewusste Entscheidungen darüber, welche Lernprozesse der Mühe wert sind, sie zu verfolgen. Sie handeln nach dem Motto: „Learning is for doing“.

Lehre ist nur bedingt eine *direkte* Vermittlung von Wissen. Lernen, so die Neurodidaktik, ist ein höchst subjektiver Vorgang, mit individueller Struktur und unterschiedlichen Verknüpfungen mit der bestehenden „neuronalen Landkarte.“

Menschen entwickeln sogenannte „Expertise-Zentren“ im Gehirn – d. h. gern besuchte Länder – die sie ausbauen und pflegen möchten. Für die Fortbildung stellen sie damit den Anknüpfungspunkt dar, der mit ausreichender Motivation seitens der Lernenden Vertiefungen ermöglicht. Oder kurz gesagt: Die Fortbildungs-teilnehmenden sind dort abzuholen, wo sie stehen.

Darüber hinaus ist der Nachweis der Praxisrelevanz entscheidend. Praxisrelevanz bedeutet dabei nicht nur die berufliche Praxis, sondern betrifft alle Lebensbereiche des Lernenden.

Folgende vier Faktoren bestimmen die Lernsituation Erwachsener:

- Sachlogik des Themas (Komplexität, Logik)
- Psyche der Teilnehmer\*innen (Erfahrungen, Deutungen, emotionale Zugänge, Widerstände)
- Verwendungssituation (Praxisbezüge, Konsequenzen)
- Gruppendynamik (Interaktion, Kommunikation, Diskurse)

Die Hirnforschung bestätigt, dass Erwachsene umso leichter lernen,

- je lebensnäher, interessanter und neuer ein Thema ist,
- je leichter die neuen Inhalte an bereits vorhandene Erfahrungen, Bewusstseins- und Vorstellungsinhalte anknüpfen,
- je deutlicher sie ein Ziel vor Augen haben,
- je mehr das Neue emotional verankert wird,
- je mehr ihr Selbstwertgefühl gestärkt und sie ernst genommen werden,
- je mehr sie sich in der Situation/Organisation wohl fühlen (Gruppe, Raum, Klima, Service etc.)

## 1.2 Lernprinzipien aus der Neurodidaktik

Die Erkenntnisse der Hirnforschung führen direkt zu didaktisch-methodischen Überlegungen:

Neuigkeitsdetektor	wird ein Inhalt nicht als neu wahrgenommen, wird er schnell abgehakt bzw. kann nicht verankert werden (Lernstoff mit Neuigkeitswert)
Anschlussdetektor	das Gehirn prüft, ob der Lerninhalt an vorhandenes Wissen und an Erfahrungen anschlussfähig ist (Kenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmer*innen mobilisieren)
Sinn	das Gehirn prüft den Lerninhalt auf seine persönliche Relevanz (Lernstoff mit Lebensweltorientierung)
Perspektiven, Differenzierungen	soziales Lernen hat den Vorteil, neue Perspektiven wahrzunehmen (auch von Mitteilnehmer*innen – wenn der Lehrende es zulässt) und Differenzierungen der Wirklichkeitskonstruktion zu erkennen (soziales Lernen fördern)
Heterogenität, Interaktion, Aktivität	heterogene Lerngruppen sind lerneffektiver als homogene Lerngruppen (Heterogenität nutzen, Interaktion fördern, aktives Lernen ermöglichen)
Emotionalität	Emotionen sind die Verbindung zwischen Lernen und Erinnern, ohne emotionale Berührung kein Lernen (alle Sinne ansprechen)

## 1.3 Konsequenzen aus der Neurodidaktik

Erste didaktisch-methodische Konsequenzen sind: Weg von der **Instruktionsmethode**, hin zur **Konstruktionsmethode**.

Diese beinhaltet unter anderem:

- **Situierte Kognition:** Lerninhalte werden an konkreten Verwendungssituationen verankert – Praxisbezug!
- **Exemplarisches Lernen:** Praktische Beispiele sind exemplarisch, d.h. Erkenntnisse und Lösungen sind auf ähnliche Fälle übertragbar.
- **Authentische Verwendungen:** Die Verwendungssituation ist authentisch, d.h. relevant für den Lernenden.

- **Konstruktivistische Sprache:** Die Sprache des Lehrenden sollte vor allem bildhaft sein. Unsere konventionelle Sprache ist eher wissenschaftlich, politisch oder juristisch geprägt und damit weniger für das Lehren geeignet. Sie bevorzugt binäre Codes (richtig / falsch) und Verallgemeinerungen. Die konstruktivistische Sprache dagegen ist vorsichtig, relativierend und perspektivisch. Sie bevorzugt die Offenheit.
- **Humor:** Lernen sollte in heiterer und humorvoller Atmosphäre stattfinden. Humor ist motivierend, anregend und macht aufmerksam. Humor eröffnet ungewöhnliche und überraschende Sichtweisen und erzielt Effekte, ohne das kognitive Anspruchsniveau zu senken.
- **Kreativität:** Gehirnareale werden durch den Einsatz kreativer Methoden neu verknüpft, gewohnte Problemlösestrategien verlassen (z.B. Brainstorming, Brainwriting und Kopfstandmethode). Kreativität erfordert Querdenken und einen Wechsel des Standpunktes. Perspektivenwechsel verknüpft mit Interaktion in der Gruppe erleichtert Kreativität.
- **Erfahrungswissen:** Erwachsene Teilnehmer\*innen sind kompetent und verfügen über umfangreiches Erfahrungswissen. Die Qualität einer Veranstaltung ist wesentlich davon abhängig, ob dieses Potenzial eingebracht, reflektiert und verglichen werden kann.
- **Selbstreflexion:** Eine selbstreflektierende Methode ist beispielsweise das Lerntagebuch. Die Teilnehmer\*innen dokumentieren Lernfortschritte, neues, praxisrelevantes Wissen, neue Sichtweisen und Fragestellungen, den Erwerb von Kompetenzen und Qualifikationen und ggf. von Lernschwierigkeiten.
- **Ermutigung:** Rückmeldungen, ermutigendes Feedback und positive Emotionen sind erforderlich, um Lernbarrieren, Befürchtungen und Ängste vor zu hohen Anforderungen zu minimieren.

## 2. Digital unterstütztes Lehren und Lernen: E-Training

Wie ein Präsenztraining besteht auch das E-Training aus Lernmodulen mit Lehr- und Lernphasen. Der Unterschied besteht lediglich in der Unterstützung durch digitale Tools.

Die dbb akademie verwendet für das E-Training die Plattform „Adobe Connect“, die unkompliziert in der Handhabung ist.

Hier findet zum einen das Training statt - mit Präsentation, Vortrag, Gesprächen und Übungen.

Zum anderen existiert der elektronische Seminarordner mit Skripten, ppts, Leittexten, Videos und Links sowie der Dokumentation des jeweiligen Trainings.

Dennoch haben Online-Lehr- und Lernformate einige Besonderheiten gegenüber Präsenzseminaren, die beachtet werden sollten:

**Online:**

- Es besteht keine zeitgleiche physische Anwesenheit von Personen am gleichen Ort
- Die professionelle Kommunikation wird medial vermittelt
- Dies bedeutet Konsequenzen für die soziale Begegnung, das Schreib- und Sprachverhalten sowie die Reflexionsprozesse!

**Beispiele für Wirkfaktoren (bezogen auf Teilnehmer\*innen):**

- Reduktion der Wahrnehmungskanäle, Raum für Konstruktionsprozesse
- Hohe Konzentration (erhöhte Anstrengung, schnellere Ermüdung)
- Hohe Fokussierung (erhöhte Anstrengung)
- Erhöhung der Nähe durch Distanz (ggf. schnellere und höhere Selbstoffenbarung wegen Nicht-Sichtbarkeit)

**Anforderungen an Vermittler (Trainer, Dozenten, Coaches):**

Es sind besondere Lese-, Schreib-, Sprech- und Hörkompetenzen erforderlich, z. B.

Bei audiobasierter Kommunikation:

- Häufige Rückkoppelungen und Vergewisserungen der Bedeutungsgebung
- Bei Einsatz bestimmter Tools klare Beschreibungen geben
- Positiv konnotiert sprechen
- Spannungsbogen halten, Gespräche sensibel steuern

Bei schriftbasierter Kommunikation:

- Angemessener Schreibstil (TN und Kontext beachten)
- Kurze Sätze, möglichst keine Nebensätze
- Klare, direkte Fragen, Mehrdeutigkeiten vermeiden
- Kleine Einheiten, mit Absätzen strukturieren
- Kurze Antworten
- Fokussieren (immer nur einen Aspekt ansprechen)

## Die Vorteile gegenüber Präsenzseminaren sind z. B.:

- Ortsunabhängig (ggf. auch zeitunabhängig)
- Kürzere/häufigere Einheiten
- Ökonomisch (Einsparung von Zeit, Reisekosten, geeigneten Räumlichkeiten)
- Flexibilität und Überregionalität
- ggf. synchron und asynchron möglich
- Erreichen neuer Zielgruppen (z. B. Beschäftigte im Homeoffice, Technikaffine, Menschen mit Handicap ...)
- Direkte Dokumentation

## 2.1 E-Training Didaktik

Lehre sollte nicht nur auf reine Wissensvermittlung zielen. Um größtmöglichen Nutzen zu erreichen, sollte der „E-Lerner“ auch Praxisnähe erleben können.

Lehrpraxis ist jedoch vielschichtig; sie hängt von den Inhalten ab, von den räumlichen und organisatorischen Gegebenheiten, von Zeiten, Hilfsmitteln – und natürlich immer von den lehrenden Personen.

Auch das E-Training berücksichtigt konsequent alle Aspekte des Lernens, indem über die gesamte Dauer des Trainings immer neue Anforderungen gestellt werden.

Die Teilnehmenden werden kontinuierlich angeregt, das Erfahrene und Erarbeitete auch anzuwenden. Die konkrete Anwendung ist Ziel und Krönung eines jeden Lernprozesses!

Entsprechend den Erkenntnissen der Neurodidaktik bestehen die Lehr- und Lernphasen auch im E-Training immer aus den folgenden Elementen:

### Eröffnung der Veranstaltung

- Vorstellung des/der Dozenten\*in
- Vorstellung der Teilnehmer\*innen
- Orientierung über Inhalte und Lernziele
- Abfrage der Teilnehmererwartungen

Die **Vorstellung des/der Dozent\*in** erfolgt bereits vor Beginn der Veranstaltung zusammen mit dem Programm im elektronischen Seminarordner.

Zur **Orientierung über die Lerninhalte** sind die Programmbeschreibung, insbesondere die vorgegebenen Lernziele (oder auch Kompetenzziele) sowie eine Aufzählung der Inhalte geeignet.

Auch die **Erwartungsabfrage** sollte bereits vor der Veranstaltung in Adobe Connect erfolgen. Sie lässt sich gut mit einer technischen Einweisung in Adobe Connect vor der eigentlichen Veranstaltung verknüpfen. Das spart Zeit im Online-Modus, hilft der Vorbereitung des/der Dozent\*in, reduziert die technische Barriere und schafft Vertrauen.

Eine Erwartungsabfrage kann auch online visualisiert werden. Darüber hinaus kann ein "digitaler Parkplatz" für Themen eingerichtet werden, die zusätzlich während des E-Trainings aufgeworfen werden. Dieser "digitale Parkplatz" sollte für alle sichtbar sein und zum Ende des Trainings überprüft werden, ob auf alle Aspekte (in einem gewissen Rahmen) Bezug genommen wurde.

Es sollte unbedingt beachtet werden, dass es bei der Nutzung von E-Plattformen für die Teilnehmenden manchmal Stress im Umgang mit der Technik geben kann: Dies ist eine ganz andere Art von Stress als z.B. eine verspätete Anreise, denn im Umgang mit der Technik gibt es immer die Angst davor, sich zu blamieren. Hier bietet es sich an, dass die Trainer\*innen ca. 30-60 Minuten vorher im Raum sind, um Hilfe anzubieten und Barrieren abzubauen.

Die Vorstellung der Teilnehmenden untereinander ist die erste Online- Aktion, sofern sie sich nicht bereits untereinander kennen.

Nach der Eröffnungsphase des E-Trainings folgt der **Hauptteil** zu den jeweiligen Inhaltsaspekten. Es gibt zwei mögliche Herangehensweisen:

	<b>deduktiv</b>	<b>induktiv</b>
Start	Motivation zum Lernabschnitt	Motivation zum Lernabschnitt
Hauptteil	Klärung Vorwissen	Fallbeschreibung
	Darstellung Inhalte / theoretischer Hintergrund / Beispiele	Falllösung durch Teilnehmer*innen
	Klärung der Inhalte im Gespräch	Präsentation der Lösungen mit Feedback
	Übungen zu Fällen mit Präsentation und Feedback	Inhaltsaspekte und Ergänzungen durch E-Trainer und Teilnehmer*innen
Schluss	Zusammenfassung durch E-Trainer*in	Zusammenfassung durch E-Trainer*in



Die *deduktive* Herangehensweise ist den meisten Teilnehmenden aus Schule, Ausbildung oder Hochschule bekannt.

Die *induktive* Herangehensweise entspricht mehr den Erkenntnissen der Neurodidaktik und den Lernprozessen im beruflichen Kontext, auch wenn dies eher unbewusst wahrgenommen wird.

Natürlich gibt es zwischen beiden Formen Varianten.

Im E-Training werden beide Herangehensweisen unterstützt. Durch Nutzung neuer Medien gewinnt aber gerade der *induktive* Ansatz an Bedeutung.

Die Teilnehmenden am E-Training sollen vor allem zum entdeckenden Lernen angeregt werden.

So können beispielsweise über die Fallbeschreibung

- Hypothesen entwickelt werden,
- diese Hypothesen in der eigenen Praxis überprüft,
- Hilfsmittel genutzt und
- gedankliche Bilder und mentale Modelle geschaffen werden.

Der (Mehr-)Wert liegt in der Übertragbarkeit, dem *Praxistransfer*. Der zeitnahe Transfer auf die Lebenswirklichkeit der Lernenden generiert Erfolgserlebnisse – und Erfolg motiviert und setzt weitere Kräfte frei.

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Trainings ist der *kollegiale Austausch*, der bei Präsenzseminaren insbesondere in den Pausen stattfindet. Wenn dieser Austausch professionell eingeleitet bzw. inhaltlich/methodisch unterstützt wird, dann sind diese Zeiten immer ein zusätzlicher Benefit für die Teilnehmenden.

Dieser Austausch kann auch online erreicht werden: Phasen des (Erfahrungs-) Austausches und des voneinander Lernens sowohl während des Trainings als auch im Anschluss an das Training. Daher sollte der Raum auch nach der Veranstaltung noch offenbleiben für den Austausch, möglichst mit entsprechender Moderation.

## 2.2 E-Training Methodik

Digitales Lernen ist anstrengend. Während ein Präsenzseminar immer eine Abwechslung mit sich bringt (Anreise, Hotel, Umgebung, Seminarraum, leckeres Essen, neue Menschen, gemeinsame Unternehmungen etc.), bleiben die Teilnehmenden beim E-Training vor ihrem beruflichen oder häuslichen Rechner sitzen.

Viele neue, stimulierende Eindrücke fehlen, körpersprachliche Signale zu senden oder zu empfangen ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Aus diesem Grund spielt der Einsatz von aktivierenden Methoden eine besondere Rolle, um einen Ausgleich zu schaffen.

Die Methoden aus Präsenzseminaren können - mit einigen Abwandlungen – problemlos auf das E-Training übertragen werden.

Für *Vorträge* besteht in Adobe Connect die Möglichkeit, Folien auf den Rechnern der Teilnehmer\*innen zu präsentieren. Erläuterungen des/der Vortragenden erfolgen über Audio (vgl. S.5). Wie im Präsenzseminar (Laserpointer) können auch hier Hervorhebungen während des Vortrages mit eingebaut werden.

Im Vortrag sollten (praxisnahe und relevante) Beispiele den Lernstoff veranschaulichen.

### Beispiele

- erhalten durch ihren Praxisbezug die Motivation
- dienen der Orientierung
- wirken wiederholend und zusammenfassend
- tragen zur (Selbst-)Kontrolle des Lernerfolges bei
- erleichtern den eigenen Transfer

### Lehrgespräche und Diskussionen

Wie in Präsenzseminaren dienen Lehrgespräche und Diskussionen auch im E-Training der Vertiefung des Lernstoffes und dem Verständnis. Fragen und Antworten sowie deren Dokumentation z.B. auf dem elektronischen Whiteboard sorgen für Klärung, Klarheit und Struktur.

In Adobe Connect stehen dazu das *Videogespräch* sowie der *schriftliche Chat* zur Verfügung. Gegenüber dem klassischen Präsenzseminar hat dies sogar den Vorteil, dass sich eher ruhige Teilnehmer\*innen im Chat äußern, die Hemmschwelle sinkt.

Der **schriftliche Chat** ermöglicht allen Teilnehmer\*innen auch während des Vortrags, sich aktiv, z. B. mit Fragen und Anmerkungen, einzubringen. Diese können dann von den Trainer\*innen an geeigneter Stelle im Training beantwortet werden.

Zudem gibt es die Möglichkeit, über *Pods* Abfragen und Quizies einzustreuen, um das Interesse zu erhöhen und methodisch flexibel zu sein.

## **Übungen und Fallbearbeitungen**

Die Neurodidaktik hebt die Bedeutung von Gruppenarbeitsphasen auch im digitalen Kontext hervor. Für den Moderator mag das Einrichten und Gestalten in Adobe Connect schwierig sein, es ist aber zu bewältigen.

Übungen und Fallbearbeitungen bereiten optimal auf den Praxistransfer vor. Für den Anspruch eines qualitativ hochwertigen E-Trainings sind diese unerlässlich.

Wie im Präsenzseminar können auch in Adobe Connect Fallbeispiele und Übungen initiiert werden, die Teilnehmer\*innen in Gruppen organisiert und Teilnehmer-präsentationen mit Feedbackrunden durchgeführt werden.

Die Leitlinien für gute Übungen und Fallbearbeitungen gelten auch im E-Training, sie sind sogar stringenter zu fassen, da die Lernorganisation virtuell erfolgt:

Dazu gehören z. B.

- eine klare und komprimierte Fallbeschreibung
- eine verständliche und nachvollziehbare Aufgabenstellung
- eine genaue Vorgabe zum zeitlichen Rahmen
- eine Angabe zu Art und Form der Ergebnispräsentation durch die Teilnehmer\*innen

## **Sozialformen**

Lernen ist sozial – so die Erkenntnisse aus der Neurodidaktik. Das bedeutet, dass auch in E-Formaten möglichst mit wechselnden Sozialformen gearbeitet und soziale Prozesse unter den Teilnehmer\*innen initiiert werden sollten.

Sozialformen können im E-Training genauso wie im Präsenzseminar abgebildet werden.

## **Plenumsarbeit**

Arbeiten im Plenum ist möglich, wenn alle Teilnehmer\*innen sich auf Adobe Connect angemeldet haben.

## Gruppenarbeit

Gruppenarbeit ist möglich, wenn Teilnehmergruppen sich zur Erarbeitung in einen virtuellen Gruppenraum „zurückziehen“.

Gerade die Gruppenarbeit ist wichtig und ein bedeutendes Unterscheidungsmerkmal zum einfachen Webinar. Hier wird der Austausch unter den Teilnehmer\*innen selbst und damit der Lernprozess gestärkt.

## Einzelarbeit

Einzelarbeit ist möglich, wenn Lernende den Lernstoff selbst erarbeiten oder nacharbeiten wollen. Gerade diese Sozialform ist in Präsenzseminaren eher unüblich, kann aber im E-Training gut genutzt werden.

## 2.2 E-Training Medien

Das Medienportfolio entspricht im Wesentlichen dem eines Präsenzseminars.

Sowohl **Powerpoint** als auch das **Whiteboard** (anstelle von Flipchart oder Stellwand) können genutzt werden.

**Videos** können das Lernen unterstützen, sie sind im E-Training sogar noch wichtiger als in Präsenzseminaren. Hierzu können Videos auf der Seminarplattform *Moodle* bereitgestellt werden oder per Link auf geeignete *YouTubes* verwiesen werden.

Die richtige Auswahl der Videos ist für den Erfolg des Lernprozesses durchaus relevant. Hier unterscheiden sich Präsenzseminare nicht von E-Trainings.

Kriterien, an denen man sich allgemein bei der Erstellung oder Auswahl von Video-Fallbeispielen orientieren sollte, lauten:

- Sind die Beispiele repräsentativ für die Verallgemeinerung?
- Spiegeln sie die Praxis wider?
- Können sie als Modell für die Praxis wirksam werden?
- Leiten sie zur Nutzung von Arbeitsmitteln an und fördern sie weiterführendes selbständiges Arbeiten?

Entsprechend der Neurodidaktik sind gerade auch Videos mit Fehlern oder mit (lustigen) verworrenen Situationen geeignet. Wie im Präsenzseminar gilt auch hier: **Kein Video ohne Beobachtungsauftrag!**

Zudem können auf der Seminarplattform Leittexte, Lernzielkontrollen, Abfragen, Dokumentationen der E-Veranstaltung (PPTs, Whiteboard etc.) abgelegt werden.

PPTs sollten online-gerecht gestaltet werden, vor allem sollte der Umfang der PPT eher reduziert und komprimiert und ergänzende Texte separat geliefert werden. Auch das gemeinsame Öffnen eines neuen Dokuments, das Suchen und Finden von Informationen bieten eine wichtige Abwechslung.

Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, für Lerner\*innen, die einen Abschnitt der Veranstaltung verpasst haben, eine Aufzeichnung zu erstellen. Jede Veranstaltung kann komplett im E-Training aufgezeichnet werden und steht dem Lernenden auch nach der Veranstaltung zur Verfügung.

Zu jedem E-Training gehört natürlich auch eine schriftliche Unterlage. Dies können Skripte, ppts oder auch Studienhefte sein. Das Material aus den E-Trainings steht in der Moodle Plattform der dbb akademie zur Verfügung.

Jede Unterlage kann, neben vielen anderen Informationen, eine Reihe von Übungen oder Aufgaben enthalten, die u.a. bei mehrmoduligen Veranstaltungen genutzt werden können.

Zwei Formen sind denkbar: Reflektive Fragen und Aufgaben, um (selbst) zu überprüfen, ob die Inhalte richtig verstanden wurden, oder Anwendungsübungen und Beobachtungsaufgaben, um festzustellen, ob das Gelernte angewendet werden kann.

**Wichtig: Alle Aufgaben werden besprochen und diskutiert!**

### 2.3 E-Trainer Verhalten

Es ist weitaus schwieriger, die Teilnehmenden virtuell „bei der Stange“ zu halten als in einer Präsenzveranstaltung, deshalb sollten die inhaltlichen Impulse in kleineren Einheiten erfolgen.

Die Trainer\*innen haben die Teilnehmenden weniger im Blick und haben mangels direkten Kontakt kaum Möglichkeiten, das „Abdriften“ zu erkennen und die Teilnehmenden ins Geschehen zurückzuholen.

Deswegen sind Vergewisserungen der Trainer\*innen über den gleichen Stand und das Verständnis der Teilnehmenden von großer Bedeutung.

Für die Teilnehmenden kann die Ablenkung zu Hause oder am Arbeitsplatz zum einen höher sein, zum anderen sind die Anforderungen an Konzentration und Fokussierung enorm.

Auch für die Trainer\*innen ist online-Training anstrengend. Sie stehen noch mehr unter Beobachtung, vor allem die Gesichtsmimik steht im Fokus, da andere körpersprachliche Signale wegfallen.

Es ist aber wichtig, dass der/die Trainer\*in häufig zu sehen ist, da das ausschließliche Schauen auf die Präsentationen mit den auditiven Erläuterungen einschläfernd wirken können.

Eine präsentable Erscheinung der Trainer\*innen vor der Kamera sowie online-gerechtes, sensibles und empathisches Unterrichten sind die Grundlage für den Erfolg von E-Trainings!