





Check-In // Check-Out - Fragen Generator

Was würdest du anstelle dieses Meetings
tun, wenn es jetzt einen längeren
Stromausfall gäbe?



andere Frage



Termin 4: Eigene Lernbegleitung entwerfen Mit schwierigen Situationen umgehen

Termin 4

- 09:00 – 09:50 ➤ Trainings- bzw. Lernbegleitung – Wie kann diese aussehen?
- 09:50 – 10:00 ➤ Pause
- 10:00 – 10:50 ➤ LMS Systeme und das Tool Learningsnack in Anwendung
- 10:50 – 11:00 ➤ Pause
- 11:00 – 12:00 ➤ Umgang mit schwierigen Teilnehmern // Abschlussübungen
- 12:00 ➤ Geschafft!!!
- 12:00 – 12:30 ➤ Sonstige Fragen, Austausch, Übungsrunde



Trainingsbegleitung

➤ 1) Lernbegleitung (Trainingsbegleitung)

➤ Begriff

„Aktivitäten & Ressourcen, die Teilnehmer außerhalb des Online-Präsenz-Trainings unterstützen.“



➤ BEGLEITUNGS- UND LIVE-PRÄSENZPHASEN⁷ ZUSAMMENSETZEN



LP
Motto: Situatives Führen
ZOOM, 2 x 90 Min
Live-Präsenz

Be „Was du mitnehmen willst“
Padlet als Pinnwand

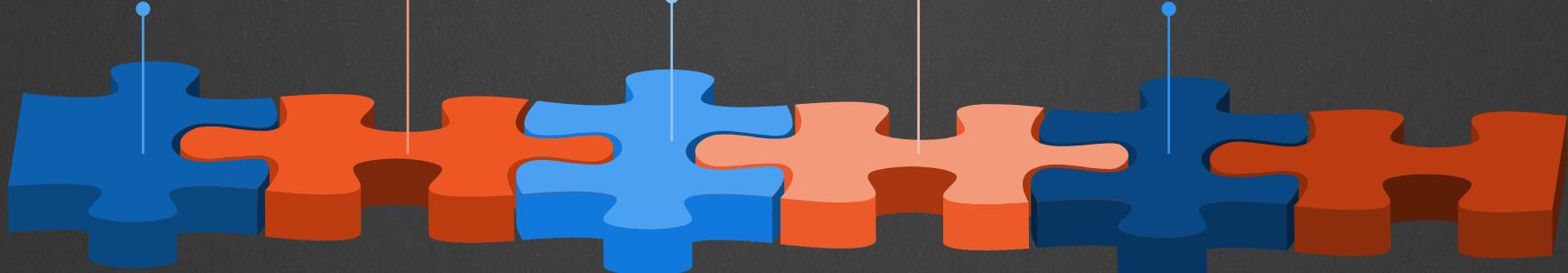


LP
Motto: Die ersten 100 Tage
via ZOOM, 2 x 90 Min **Live-**
Präsenz vormittags

Be

3 Lerneinheiten
z. B. via
Blink.it oder Ilias

Be
Seid kreativ!



1 Woche vor Start
des Seminar

3 Tage bis nächste
LP

Be = Begleitung
LP = Live-Präsenz

Ohne Lernbegleitung





Mit
Lernbegleitung



Trainingsbegleitung vor und nach Trainings

➤ Lernbegleitung als Auftakt

➤ Sinn

- Abholen, einstimmen, auf ein Level bringen
- Probleme vermeiden, den Ton der Interaktion setzen
- Gruppe bereits untereinander verbinden.

➤ Lernbegleitung als Auftakt

➤ Beispiel 01

- Mini-Online-Befragung
1 Woche vor Start des Trainings
- Ca. 4 Fragen, z.B.:
 - „Was ist dir für das Training wichtig?“
 - „Was ist deine Rolle / Verantwortlichkeit in deiner Organisation? (Alternativ: Was ist dein Ziel in Bereich?)“
 - „Was ist derzeit deine größte Herausforderung?“
 - „Auf was kannst du für dieses Training gut verzichten?“

➤ Beispiel

Online-Trainings gestalten und durchführen

- Was ist derzeit Ihre größte Herausforderung, wenn Sie an das Thema Online-Trainings denken?

- Auf was können Sie in "Aktivierende Online-Trainings gestalten & durchführen" inhaltlich gut verzichten?

➤ Easy Feedback (kostenfreie Version)

[+ Neue Umfrage anlegen](#)

Nicht aktivierte Umfragen

[Template: Employee onboarding feedback](#)
16.12.2021 | 16:10 Daniel Kotanke  0   

Laufende Umfragen

[Demo Survey \(Satisfaction Ice Cream\)](#)
16.12.2021 | 16:05 Start: 12.07.2018 | 14:06 → Unbegrenzt Daniel Kotanke  43   

Beendete Umfragen

Es sind keine beendeten Umfragen vorhanden.

markierte Umfragen [archivieren](#) [Zum Archiv](#)

Free

0 €*

Upgrade jederzeit

[Kostenlos anmelden](#)

1 Benutzer

unbegrenzt Umfragen
100 Teilnehmer / Umfrage
10 Fragen / Umfrage

[... alle Funktionen anzeigen](#)

Vorteil

- Unbegrenzte Umfragenanzahl
- Bis zu 100 Teilnehmer an einer Umfrage
- 10 Fragen pro Umfrage

➤ Lernbegleitung als Auftakt

➤ Beispiel 02 „Analytische“ Erhebung: Bei In-house-Training

- Team-Fragebogen z. B. Teamentwicklung, 15 Fragen

Tool-Beispiel: easyfeedback GmbH, Koblenz

➤ Lernbegleitung als Auftakt

➤ Beispiel 03

- Ein *Screencast* von dir, der die Teilnehmer*innen auffordert, bei Teams, slack, discord oder Ilias/ Talent LMS anzumelden
Software: Screencast-o-Matic, loom.com, OBS Studio (free)
- Ein *Talking-Head-Video*: So geht X“; Vier Minuten
Software: Z. B. PowerDirector (Handy)



Customers Use Cases ▾ Enterprise Pricing About Us

Sign In

Contact Sales

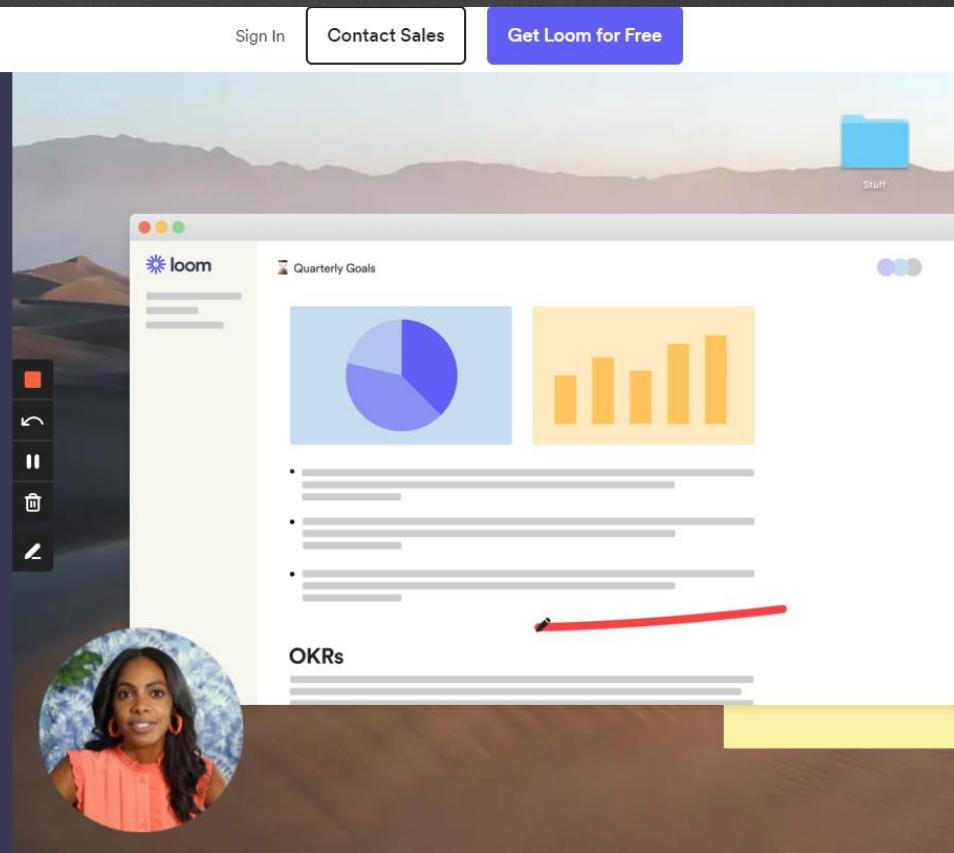
Get Loom for Free

Show it, say it, send it

Record quick videos of your screen and cam. An essential tool for hybrid workplaces.

Get Loom for Free

For Mac, Windows, iOS, and Android



Starter

Quick video messages

Free

[Sign Up, It's Free](#)

Up to 50 Creators Lite

Up to 25 videos/person

Up to 5 mins/video

Key Features

- ✓ Screen recording & cam bubble
- ✓ Viewer insights
- ✓ Team Workspace
- ✓ Instant editing

Business

Advanced recording & analytics

\$8 USD/Creator/mo (annually) ①

[Start Free 14-Day Trial](#)

Unlimited Creators ①

Unlimited videos

Unlimited recording length

Up to 50 Creators Lite ①

Everything in Starter, plus

- ✓ Transcriptions & closed captions
- ✓ Filler word removal
- ✓ Custom branding
- ✓ Engagement insights

Enterprise

Advanced admin & security

Let's talk

[Contact Sales](#)

Unlimited Creators ①

Unlimited videos

Unlimited recording length

Everything in Business, plus

- ✓ SSO (SAML)
- ✓ Advanced content privacy
- ✓ Salesforce integration (beta)
- ✓ SCIM ①

➤ Lernbegleitung nach Trainingsmaßnahme

➤ Beispiele

1. Forum weiterführen
2. Linked-In Gruppe
3. Vierminütige Videos als positive Überraschung
(weiterführende Themen im LMS)
4. Vierminütige Videos aus Themenspeicher des Trainings

➤ Lernbegleitung nach Trainingsmaßnahme

➤ Software

- Ton: Audacity (PC Mac), HighQRecorder für Android
- Schnitt: iMovie, DaVinci Resolve (PC / Mac kostenfrei)
- Padlet (Nacharbeiten) oder SurveyMonkey.de (Nachfragen)
- YouTube, besser: Vimeo



Trainingsbegleitung zwischen Präsenzphasen

➤ Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen

➤ Sinn

- Förderung der 4K des Lernens

Videolink Prof. A. Schleicher, OECD

re:publica 2013, „21st Century Skills“

- Kommunikation
- Kollaboration
- Kritisches Denken
- Kreativität



Aufgabe Eigene Lernbegleitung

30 Minuten in der Gruppe

LEARNING Snacks

Login

[zur Registrierung >](#)

E-Mail

Passwort

or



Login

[Passwort vergessen?](#)





Wir haben einen Link an Ihre E-Mail Adresse geschickt, bitte folgen Sie diesem um Ihr Profil zu bestätigen.

Falls Sie unsere Bestätigungs-Email nicht in Ihrem Posteingang sehen, überprüfen Sie bitte Ihren Spam Ordner.

[zurück zur Startseite](#)

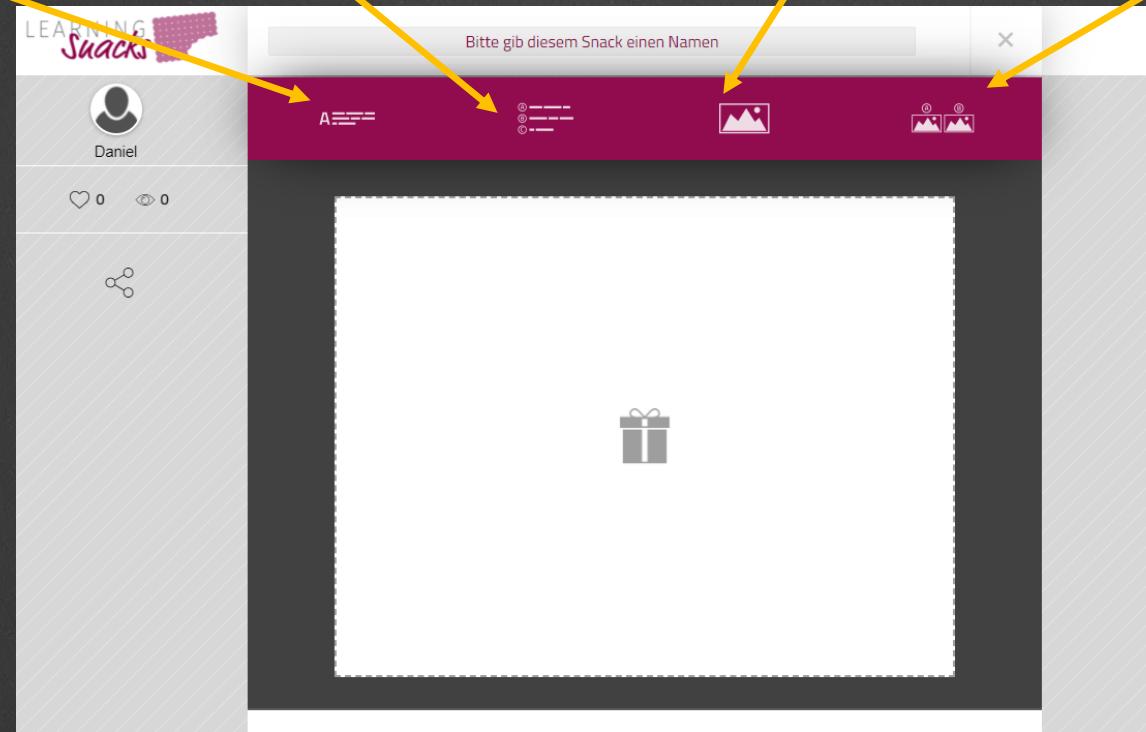
➤ Anwendung Learning Snacks

1. Text / Frage

2. Multiple Choice Auswahl

3. Bild

4. Bildvergleiche





Bitte gib diesem Snack einen Namen



Train the Trainer TTT

 0  0

Einstellungen

Sichtbarkeit  Sichtbar für alleLizenzierung   Learning Snacks LizenzTeilen erlaubt  JaKategorie  BusinessChannel  Learning SnacksSprache  DeutschRanking  Nein

➤ Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen

➤ Learningsnacks: Live-Demo

- Video für Euch in ist.training/polizei3 hinterlegt.

➤ QR Code Generator (QR Codes einfach generieren)

QR Codes einfach generieren

Webseiten-URL, Text oder Datei einfügen
(Ihr QR Code wird automatisch erstellt)

URL VCARD TEXT E-MAIL SMS WIFI

BITCOIN TWITTER FACEBOOK PDF MP3 APP STORES

BILDER

DATEI hochladen (z. B. als .jpg, .pdf, .mp3, .docx, .pptx)

OFF Scan-Statistiken

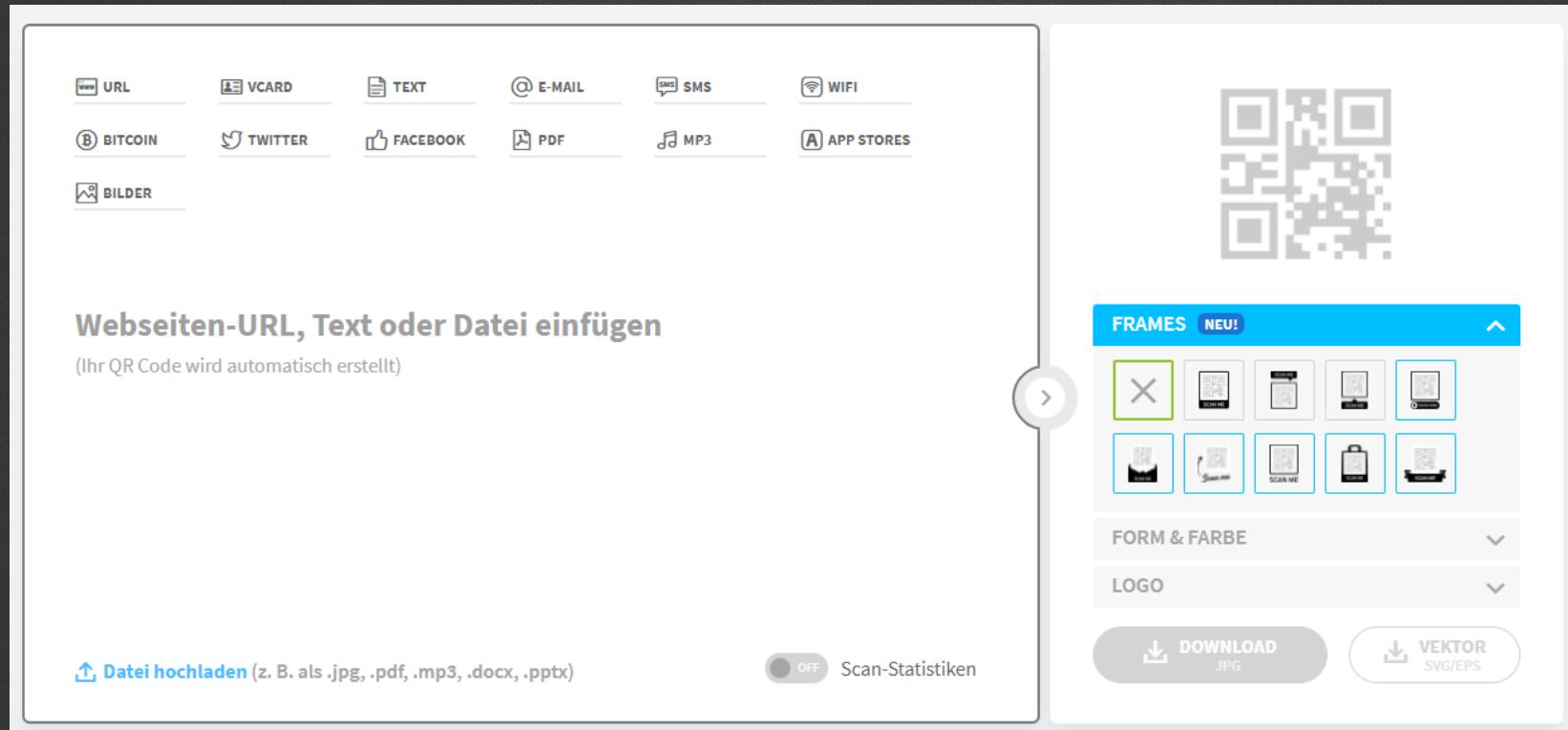
FRAMES NEU!

FORM & FARBE

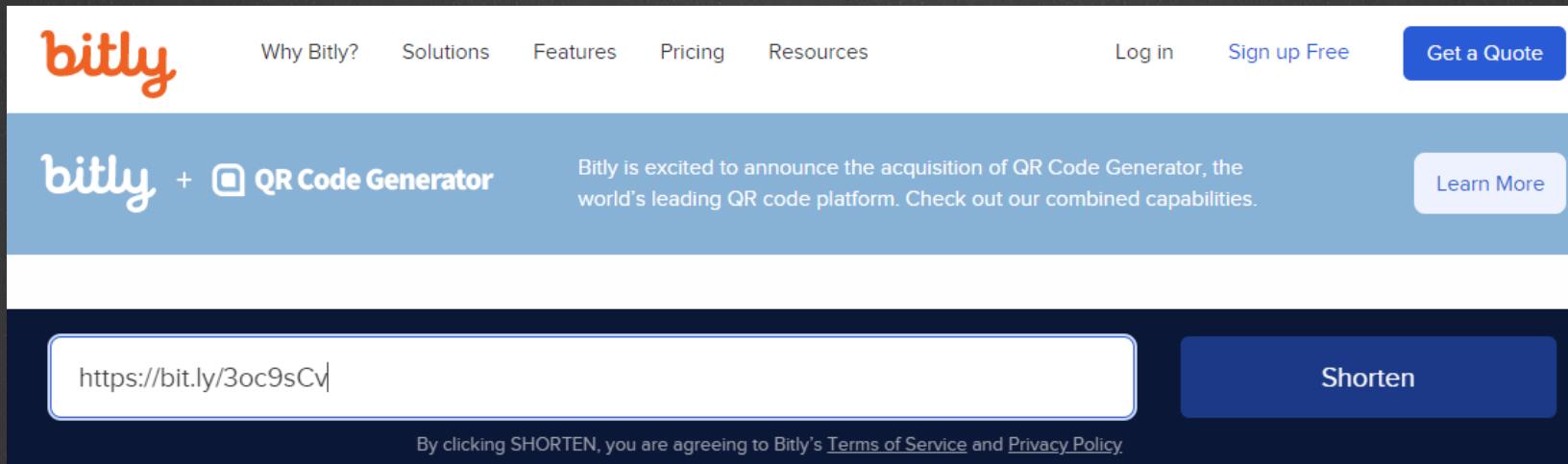
LOGO

DOWNLOAD JPG

VEKTOR SVG/EPS



➤ Bitly – URLs einfach kürzen



The screenshot shows the Bitly homepage with the Bitly logo and navigation links for Why Bitly?, Solutions, Features, Pricing, and Resources. It also includes Log in, Sign up Free, and Get a Quote buttons. A banner at the top announces the acquisition of QR Code Generator, with a Learn More button. Below this, a form allows users to enter a URL (e.g., https://www.qrcode-generator.de/a1/?utm_source=google_c&utm_medium=cpc&utm_campaign=dach_top_kw&utm_content=qr_code_generator&utm_term=qr%20code%20generator_e&gclid=Cj0KCQiArt6PBhCoARIsAMF5wag0Jk0-vKtEfsSXIZBfPI7r3S6vizTyOEJtB3S5_y7T03yVZN2X-kaApHqEALw_wcB) and a Shorten button. A note at the bottom states: "By clicking SHORTEN, you are agreeing to Bitly's [Terms of Service](#) and [Privacy Policy](#)".

Und so wird SO...

https://www.qrcode-generator.de/a1/?utm_source=google_c&utm_medium=cpc&utm_campaign=dach_top_kw&utm_content=qr_code_generator&utm_term=qr%20code%20generator_e&gclid=Cj0KCQiArt6PBhCoARIsAMF5wag0Jk0-vKtEfsSXIZBfPI7r3S6vizTyOEJtB3S5_y7T03yVZN2X-kaApHqEALw_wcB

Zu SO...



<https://bit.ly/3oc9sCv>

Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen

Lernmanagement-Systeme: Fünf Beispiele

<u>Anbieter</u>	<u>Nutzung für</u>	<u>Typ</u>	<u>Kosten</u>
Blink.it 	Extrem einfache Erstellung von Inhalten, Kleine Produkte	SAS	99 € / Mo nur 5 Kurse
Thinkific	z. B. Produkte erstellen & z. B. via Stripe verkaufen	SAS	39\$ / Mo
Moodle / Ilias	Zero Budget Produktionen bei EU Hosting ggf. 	OpenSource oder SAS	ggf. kostenfrei

➤ Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen

Lernmanagement-Systeme: Fünf Beispiele

<u>Anbieter</u>	<u>Nutzung für</u>	<u>Typ</u>	<u>Kosten</u>
Talent LMS	Sehr ausgewogenes Paket, viele Multimedia Möglichkeiten, loginfrei, sehr guter Support	SAS	ab 30 €
Avendoo 	Komplettservice mittlere bis hin zu sehr großen Projekten	Agentur	ab 1.000€

[Interview ansehen](#)



Schwierige Situationen



Faktencheck:

"Trainerin erleidet Nervenzusammenbruch
bei folgendem Teilnehmer..."

<https://vimeo.com/532407832/9d1da0dfb0>

➤ WAS WÜRDE IHR TUN?

Aufgabe:

Ein Teilnehmer in eurem Seminar stellt die folgende Frage an dich als Trainer*in für Führungskräfte:
„Wo haben Sie denn Ihr Wissen her, dass Sie uns sagen wollen, wie wir Führung anzugehen haben?“
Vor drei Minuten hatte er bereits angemerkt, dass es zu deinem Modell über Mitarbeiter-Motivation
ein besseres Modelle gäbe. Beschreibt eure Reaktion in 5 bis 8 Sätzen auf eurer Spalte im Padlet.

**Dauer 25 Minuten - Link zur ganzen Aufgabe findet ihr gleich im Chat.
Und von dort kommt ihr auch zu Padlet.**

Eure Intervention

Welche Lösungen würdet ihr anwenden?

BEREICH HINZUFÜGEN

Gruppe 1 (Corinna, Holger und Günter)

Ist eine Störung, die man nicht übersehen darf

Ihm das Gefühl geben, dass sein Einwand ernst genommen wird

Ihn mit einbinden... Ihm den Vorschlag unterbreiten, sich unser Modell anzusehen und mitzuarbeiten. Danach ihm Möglichkeit geben, Ergänzungen oder Gemeinsamkeiten mit seinem Modell zu beschreiben.

Ihm erklären, dass die von uns vermittelten Inhalte lediglich Angebote sind.

Gruppe 2 (Christina & Christian)

Keinesfalls "ausignorieren"!

Zunächst einmal für den Beitrag des TN bedanken und sein offenkundiges Interesse an der Seminarqualität und sein Engagement bedanken.

"Teilnehmer mit ins Boot nehmen", nach dem Motto: Teilnehmer soll sein Modell kurz vorstellen und erläutern, wenn er möchte.

Kurz die eigene Kompetenz darstellen (Erfahrungen, Ausbildungen etc.)

Den "Ball in die Gruppe spielen" nach dem Motto: Wie ist der Eindruck der anderen? Wird die Meinung geteilt?

Gruppe 3

Interventionen bei schwierigen Teilnehmern

Ihn einbinden, "gib mir doch in der Pause mal nähere Infos zu den von Dir empfohlenen Modelle"

Gegenfrage stellen "Was empfindest Du bei den anderen Modellen als gelungener?"

Frage stellen, wie denken die anderen dazu. Jeden einzelnen Stellung nehmen lassen. Anschließend Pause um zu überlegen wie ich weitermache.



Gruppe 4

- Wir sagen zunächst, dass es hier ja wie bereits im Seminarvertrag genannt, richtig ist, einzuhaken und konstruktiv nachzufragen

Ich erläutere, dass es nicht meine Rolle ist, ihm vorzuschreiben, wie Führung funktioniert, sondern dass es mein Vorschlag/mein Angebot an die TN ist

Bei fortdauernder aggressiver Störung des TN formuliere ich nochmal die Regeln, dass hier jeder für sich selbst verantwortlich ist aber der SL auch dafür Verantwortung trägt, dass alle in der Gruppe die Chance haben, etwas dazuzulernen und nicht von einem Einzelnen gestört werden

Versuchen, den Störer mit einzubeziehen und ihn bitten, sein Modell der Gruppe darzustellen

Gruppe 5

Motivations-Modell

Ich frage, was es für ein Motivations-Modell ist und ob er es der Gruppe kurz vorstellen kann.

Wenn er es nicht selber kann, biete ich an, nachzuliefern

Braucht ihr Hilfe? - Eure Gruppe 4

Offensichtlich nicht! :-)



EURE INTERVENTIONS-SCHATZKISTE

Eure Intervention

Welche Lösungen würdet ihr anwenden?

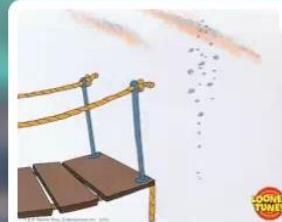
BEREICH HINZUFÜGEN

Gruppe 1 (Corinna,
Holger und Günter)Gruppe 2 (Christina &
Christian)

Gruppe 3

Gruppe 4

Gruppe 5

Ihm erklären, dass die von
uns vermittelten Inhalte
lediglich Angebote sind.Nicht immer passt jedes
Modell zu einem selbst.
Manchmal benötigt es
Anpassungsarbeit.Jeder ist letztendlich
selbst für sich
verantwortlich, was er
davon nutzen möchte."Teilnehmer mit ins Boot
nehmen", nach dem Motto:
Teilnehmer soll sein Modell kurz
vorstellen und erläutern, wenn er
möchte.Kurz die eigene Kompetenz
darstellen (Erfahrungen,
Ausbildungen etc.)Den "Ball in die Gruppe spielen"
nach dem Motto: Wie ist der
Eindruck der anderen? Wird die
Meinung geteilt?Angebot eines Austauschs in der
Pause - damit im Seminar nicht
soviel Raum eingenommen wird.**HAPPY**Gegenfrage stellen "Was
empfindest Du bei den anderen
Modellen als gelungener?"Frage stellen, wie denken die
anderen dazu. Jeden einzelnen
Stellung nehmen lassen.
Anschließend Pause um zu
überlegen wie ich weitermache.Versuchen nicht emotional zu
reagieren. Das Bedürfnis des
Teilnehmers dahinter abzufragen.
Ggf. Metalebene und überlegen, ob
und wie er sein Bedürfnis erfüllen
kann.

Zeit

Spotify + 04:07
Time To Say Goodbye (Con Te Partiro)Bezüglich des Fachwissens,
weise ich darauf hin, dass ich
meine Qualifikationen gerne in der
Pause erläutern kann.
Jetzt möchte ich gerne die Zeit für
die fachlichen Inhalte nutzenpadlet-uploads.storage.go...
haribo-fruchtgummi-goldbaeren-200g-
340159-944635200-4001686301265

➤ Kurzvorstellung PADLET



padlet

Start with a blank ...

Make something new

Back

Wall

Pack content in a brick-like layout.

PREVIEW

Canvas

Scatter, group, and content content in any way.

PREVIEW

Stream

Streamline content in an easy to read, top-to-bottom feed.

PREVIEW

Grid

Arrange content in rows of boxes.

PREVIEW

Shelf

Stack content in a series of columns.

PREVIEW

Backchannel

Communicate in a chat like environment.

PREVIEW

Map

Add content to points on a map.

PREVIEW

Timeline

Place content along a horizontal line.

PREVIEW

Bearbeitungsrechte Padlet

SCHLIESSEN

Teilen

Mitglieder einladen

MITGLIEDER HINZUFÜGEN

Datenschutz

Geheim.

Das Padlet ist nicht öffentlich sichtbar. Wenn ich entscheide, es für jemanden freizugeben, sollte er darauf zugreifen können.

Besucher können bearbeiten.

DATENSCHUTZ ÄNDERN

ZURÜCK

Datenschutz ändern

GESPEICHERT

Privat

Das Padlet ist nicht öffentlich sichtbar. Selbst wenn es jemandem gelingt, es zu finden, sollte er nicht darauf zugreifen können.

Passwort

Das Padlet ist nicht öffentlich sichtbar. Wenn ich es mit jemandem teilen möchte, sollte diese Person ein Passwort benötigen, um darauf zugreifen zu können.

Nur Mitglieder

Padlet nicht öffentlich sichtbar machen. Nur angemeldete Benutzer können dann auf dieses Padlet zugreifen.

Geheim

Das Padlet ist nicht öffentlich sichtbar. Wenn ich entscheide, es für jemanden freizugeben, sollte er darauf zugreifen können.

Öffentlich

Die Welt darf dieses Padlet nicht verpassen. Ab damit auf mein Profil.

Besucherberechtigungen

Kann bearbeiten

- Kann lesen
Kann Posts ansehen. Kann keine Posts hinzufügen, bearbeiten oder genehmigen, keine Padlets bearbeiten oder löschen und keine Beitragenden einladen.
- Kann schreiben
Kann Posts ansehen und hinzufügen. Kann keine Posts bearbeiten oder genehmigen und keine Padlets bearbeiten oder löschen und keine Beitragenden einladen.
- Kann bearbeiten
Kann Posts ansehen und hinzufügen, Posts anderer bearbeiten und genehmigen. Kann keine Padlets modifizieren und löschen oder Beitragende einladen.

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

Modell

Stufe 3 im Live-Training

Methode, Regeln **ändern** „*Change the matrix*“

Pause einläuten / vorziehen

Notbremsen-Metapher

Stufe 2

Sprechstunde (asynchron)

Trainingsrunden (asynchron)

Stufe 1

Fundament (Vorbeugen): Social Proof online

Online-Erfolgsfaktoren (statt Regeln) Schon vor Einstieg oder zum Einstieg klären

Retrospektiven, Debriefings, Networking-Raum in Pausen hilft bereits in 80% der Fälle



➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

Wie lassen sich Probleme im Online-Trainings-Ablauf vermeiden?

- So früh wie möglich / nötig:
 - Verständnis darüber, *wie* wir miteinander *sprechen*
 - Hinweis, *wie wir Feedback* geben
 - Hinweis, wie die Gruppe *Meinungsverschiedenheiten* diskutieren kann
 - An der richtigen Stelle auch einmal eine Entscheidung als Trainer*in treffen.

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

Welches Bedürfnis steht hinter einem Konflikt oder einer Störung?

Beispiel:

*Teilnehmer*in: „Also da gibt es ein Modell von Professor X aus Heidelberg, das ist viel besser als Ihres...“*

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

Welches Bedürfnis steht hinter einem Konflikt oder einer Störung?

Beispiel: Bedürfnis nach Status / Relevanz

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

Jemand teilt kräftig aus.

Hans Mustermann greift andere Gruppenmitglieder an. Er gibt z.B. Feedback: „Julia, deine Präsentation war einfach nur schwach.“

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING

4. Jemand teilt kräftig aus: Was würdet Ihr tun?

→ Feedback mit doppeltem Boden

1. Zunächst geben die Teilnehmer wie gewohnt Feedback.
(Hans Mustermann gibt Julia Feedback.)
2. Danach erhält jeder Feedback-Geber *Feedback zu seinem eigenen Feedback* von einem anderen Teilnehmer! Jeder erhält also zu der Art, wie sie/er Feedback gibt eine Rückmeldung von einem Dritten.
(Tom gibt jetzt Hans Mustermann Feedback zum Feedback)

➤ SCHWIERIGE SITUATIONEN IM ONLINE-TRAINING



Zu Teilnehmer:

„Du hast das Recht, die Notbremse zu betätigen.

Wenn du das tust, dann geht die Verantwortung, dein Thema außerhalb dieses Rahmens anzubieten an dich.“

➤ Bevor ihr geht...



➤ Die Abschlussübung

Vorab:

Gerne kurze Einweisung vor dem Start, wer eure Zielgruppe ist, wie die Vorkenntnisse evtl. sind (wenn vorhanden) und in welcher Sequenz ihr gerade seid.

Hinweis:

Zeit für jede:n Teilnehmer:in 12-15 Min.

(Du erhältst konstruktives Feedback von allen und auf Wunsch auch immer von Marius und mir.)

Genaue Einteilung der Zeiten und Sortierung erfolgt nach Abgabe aller Themen und Gruppenzusammenstellungen.

Tipp: Setze in der Prüfung *nur ein* Tool ein.

Beispiele: Menti / Conceptboard / Padlet / Learningsnacks ...

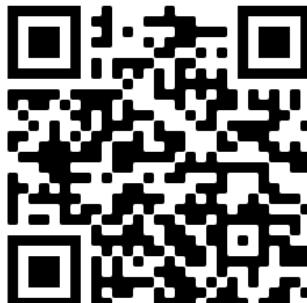


Kurzer Themenüberblick Abschlussübung

Aktueller Stand
01.02.2022

Link zu Padlet / Abschlussthemen:

<https://bit.ly/3Hjd8tn>



Angie, Günter und Marco
Thema: Workshop: My next step, Führungskraft?
Zeit: als erstes oder zweites, weil sich Angie direkt danach in den Urlaub absentiert...
Dauer: 20 Minuten

Thomas und Juki
Thema:
Verfügbarkeit:

Petra, Corinna (?) und Christian im Team.

Thema: Was macht eine gute / wirksame Führungskraft aus?

Torsten und Kai-Uwe
Morgens - möglichst früh
Thema: Fehlerkultur - Präventionsoptionen

Thema:
Eigenschaften eines Teams

Konny, Holger und Nana

Herausarbeiten der Eigenschaften eines Teams und Transfer ins eigene Team

Hanna und Christina
Verfügbarkeit: Morgens
Thema: Umgang mit Konflikten

Zeit morgens oder mittags

Geplant mit Mentimeter