



Check-IN-Fragen

Check-OUT-Fragen



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

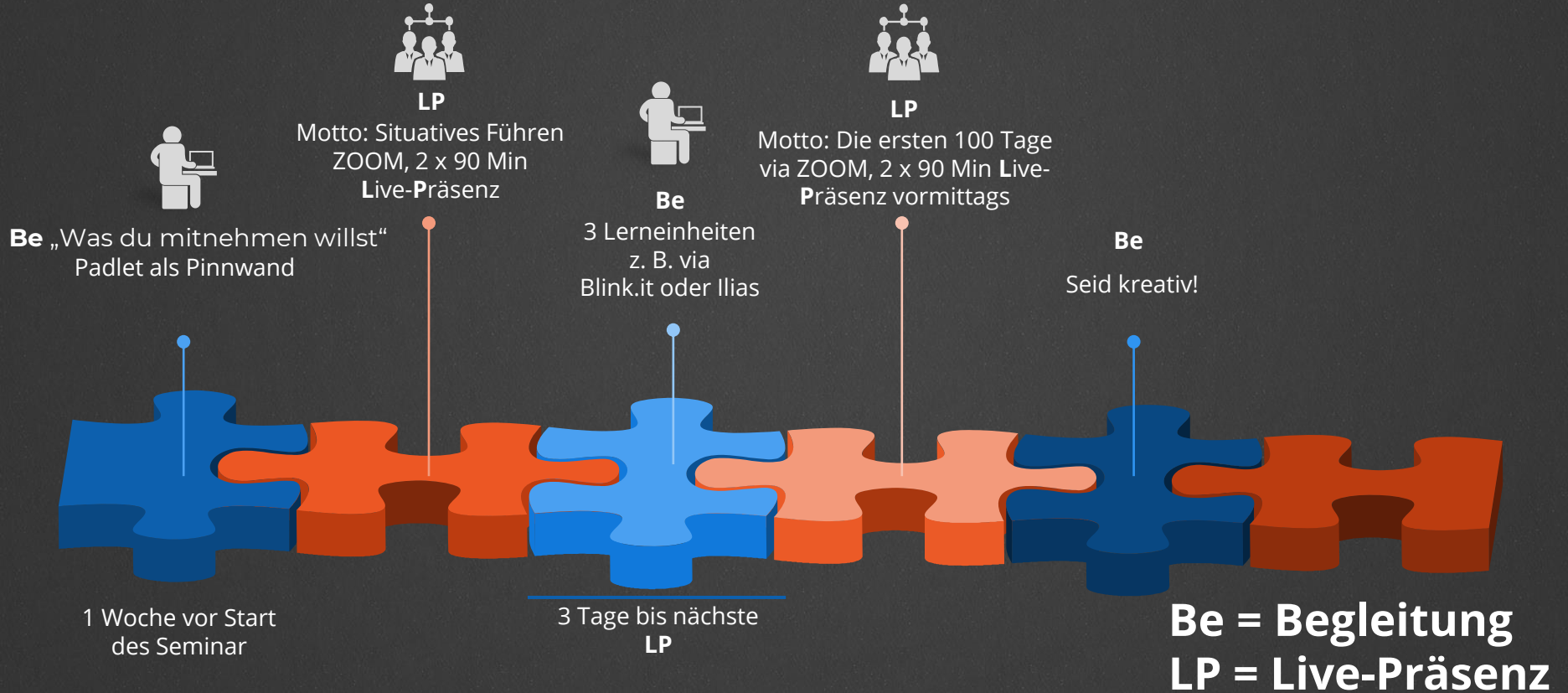
➤ 1) Lernbegleitung (Trainingsbegleitung)

➤ Begriff

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



BEGLEITUNGS- UND LIVE-PRÄSENZPHASEN ⁷ ZUSAMMENSETZEN



Ohne Lernbegleitung



A close-up photograph of a tabby cat resting on a white cushion with large black spots. The cat's head is on the left, and its body extends towards the right. The background is a plain, light-colored wall. A semi-transparent dark grey box with white text is overlaid on the right side of the image.

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?“

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

Alle Umfragen ▾ Sortieren nach ▾

Nicht aktivierte Umfragen

<input type="checkbox"/>	Template: Employee onboarding feedback 16.12.2021 16:10	Daniel Koltke	0			
--------------------------	--	---------------	---	--	--	--

Laufende Umfragen

<input type="checkbox"/>	Demo Survey (Satisfaction Ice Cream) 16.12.2021 16:05	Start: 12.07.2018 14:06 → Unbegrenzt Daniel Koltke	43			
--------------------------	--	---	----	--	--	--

Beendete Umfragen

Es sind keine beendeten Umfragen vorhanden.

markierte Umfragen

Free

0€*

Upgrade jederzeit

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)

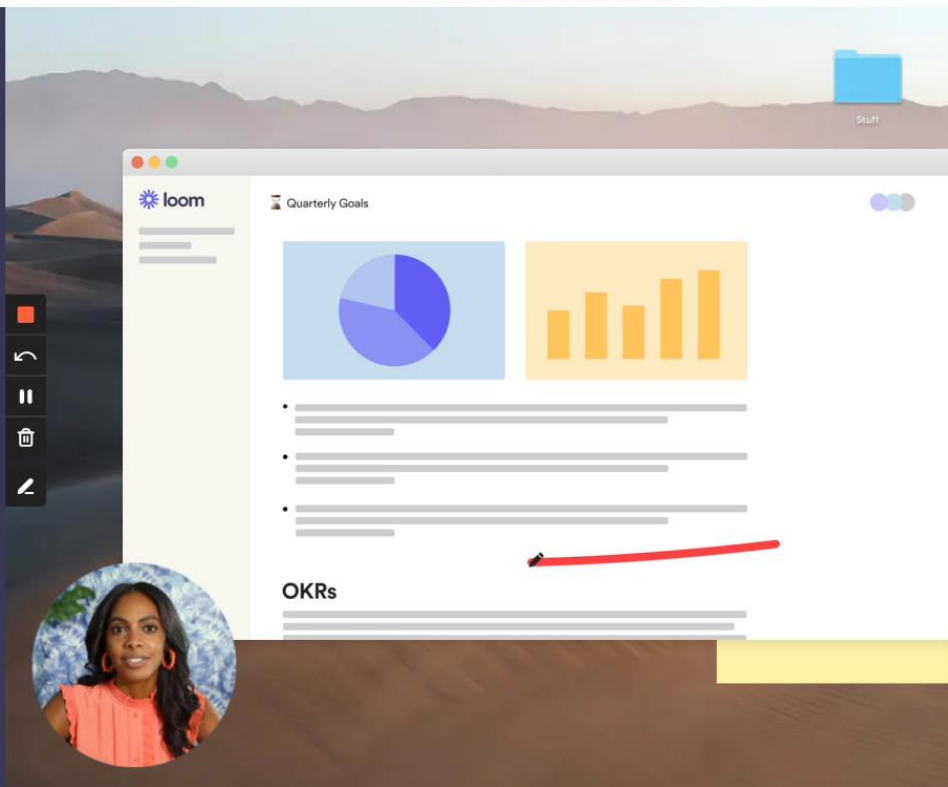


Show it, say it, send it

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) ⓘ

Start Free 14-Day Trial

Unlimited Creators ⓘ
Unlimited videos
Unlimited recording length
Up to 50 Creators Lite ⓘ

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 ⓘ
Unlimited videos
Unlimited recording length

Everything in Business, plus

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

➤ 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 >](#)

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](#)

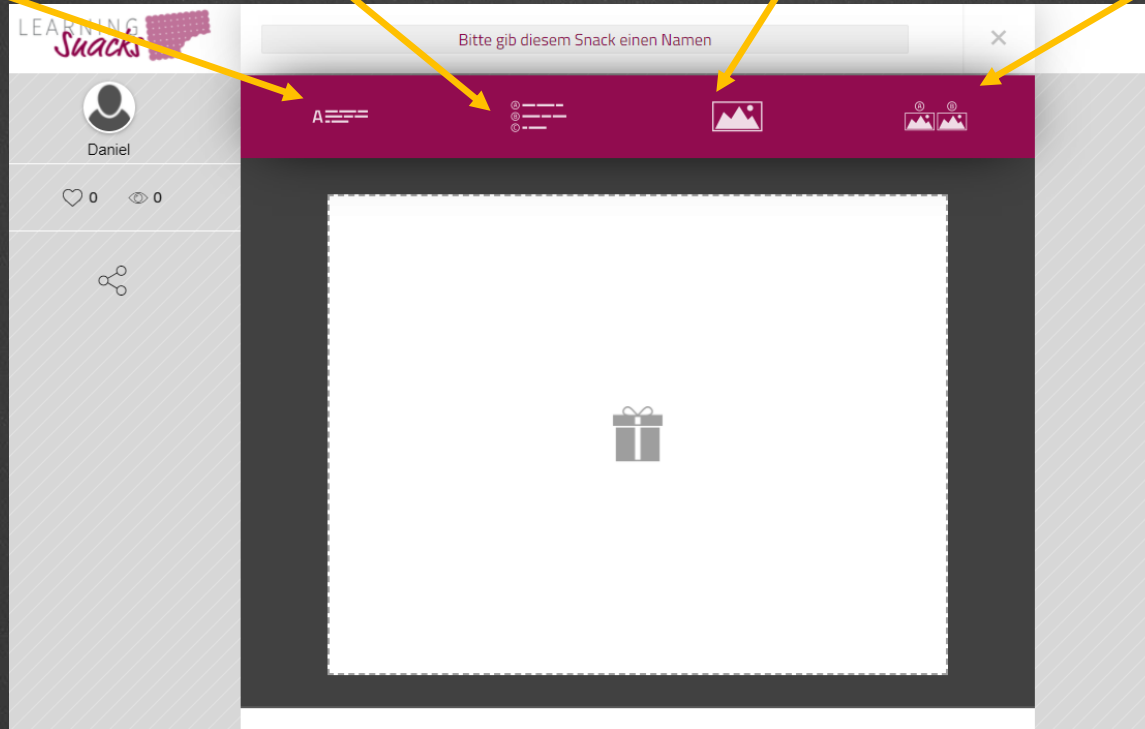
➤ Anwendung Learning Snacks

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 alle
- Lizenzierung ? : Learning Snacks Lizenz
- Teilen erlaubt: Ja
- Kategorie: Business
- Channel: Learning Snacks
- Sprache: Deutsch
- Ranking: Nein



- Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen
- Learningsnacks: Live-Demo
 - Video für Euch in [ist.training/polizei3](#) hinterlegt.


QR Code Generator (QR Codes einfach generieren)

URL VCARD TEXT E-MAIL SMS WIFI
BITCOIN TWITTER FACEBOOK PDF MP3 APP STORES
BILDER

Webseiten-URL, Text oder Datei einfügen

(Ihr QR Code wird automatisch erstellt)

[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 website's URL shortening interface. At the top, the Bitly logo is on the left, and navigation links for 'Why Bitly?', 'Solutions', 'Features', 'Pricing', and 'Resources' are in the center. On the right, there are links for 'Log in', 'Sign up Free', and a 'Get a Quote' button. Below the navigation is a blue banner announcing the acquisition of QR Code Generator, with a 'Learn More' button. The main content area features a white input field containing the URL 'https://bit.ly/3oc9sCv', a blue 'Shorten' button, and a small disclaimer: '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=Cj0KCQiArt6PBhCoARIsAMF5wa g0Jk0-vKttEfsSXlZBFPI7r3S6vizTyOEJtB3S5_y7T03yVZN2X-kaApHqEALw_wcB`

Zu SO...

`https://bit.ly/3oc9sCv`


➤ Trainingsbegleitung zwischen Online-Präsenzphasen

Lernmanagement-Systeme: Fünf Beispiele

Anbieter	Nutzung für	Typ	Kosten
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 WÜRDEN 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 weitmache.



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 dazulernen 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)

[Empty box]

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.



Gruppe 2 (Christina & Christian)

[Empty box]

"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.



Gruppe 3

[Empty box]

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 weitemache.



Versuchen nicht emotional zu reagieren. Das Bedürfnis des Teilnehmers dahinter abzufragen. Ggf. Metaebene und überlegen, ob und wie er sein Bedürfnis erfüllen kann.

Gruppe 4

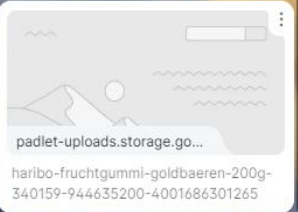


Gruppe 5

[Empty box]



Bezüglich des Fachwissens, weise ich darauf hin, dass ich ihm meine Qualifikationen gerne in der Pause erläutern kann. Jetzt möchte ich gerne die Zeit für die fachlichen Inhalte nutzen




➤ Kurzvorstellung PADLET



padlet


[← Back](#)
Make something new

Start with a blank ...




Wall PREVIEW

Pack content in a brick-like layout.




Canvas PREVIEW

Scatter, group, and content in any way.




Stream PREVIEW

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




Grid PREVIEW

Arrange content in rows of boxes.




Shelf PREVIEW

Stack content in a series of columns.




Backchannel PREVIEW

Communicate in a chat like environment.



Map PREVIEW

Add content to points on a map.



Timeline PREVIEW

Place content along a horizontal line.

Bearbeitungsrechte Padlet

TEILEN

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

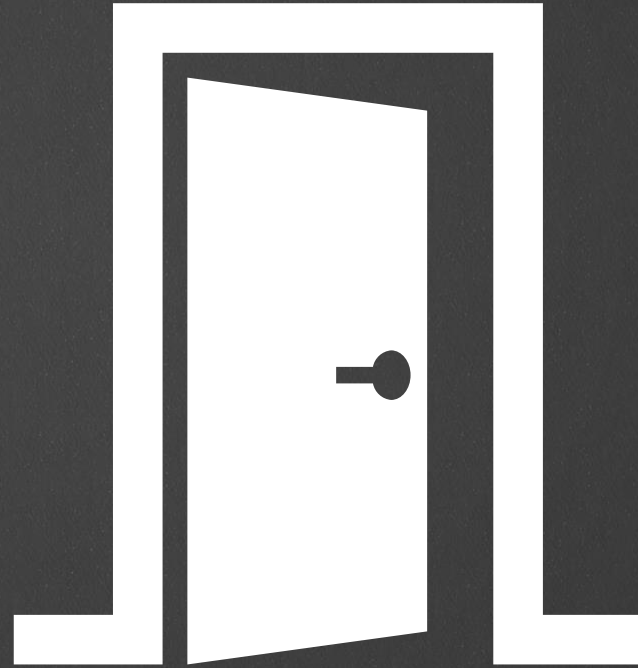


Zu Teilnehmer:

„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.)

Genauere 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

Zeit morgens oder mittags

Geplant mit Mentimeter

Hanna und Christina ⋮
Verfügbarkeit: Morgens
Thema: Umgang mit Konflikten