



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

faville
facilitators of virtual learning

Modul 3 – Lesetext 3.2

Wie man virtuell Lernende anspricht - Hilfsmittel, Methoden und Techniken

FAVILLE-Partner

ASTRA - ZDRUŽENIE PRE INOVACIE A ROZVOJ
Slowakei



DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
Deutschland



ENTRE, s.r.o.
Slowakei



HOU – Hellenic Open University
Griechenland



HT srl
Italien



IDEK - AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES
YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI ANONYMI ETAIREIA
Griechenland



UAb – Universidade Aberta
Portugal



Danksagung: FAVILLE wird durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union unter der Finanzhilfevereinbarung Nr. 2019-1-SK01-KA204-060711 kofinanziert

Haftungsausschluss: Die in dieser Veröffentlichung zum Ausdruck gebrachten Ansichten und Meinungen liegen in der alleinigen Verantwortung des/der Verfasser(s) und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Kommission wider.



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



ZDRUŽENIE
PRE INOVACIE
A ROZVOJ

DIE

Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Lebenslanges Lernen



HELLENIC
OPEN
UNIVERSITY



UNIVERSIDADE
ABERTA
www.uab.pt

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Engagement der virtuell Lernenden	4
2.1 Emotionale Beteiligung	4
2.2 Sich-Einlassen auf die Umgebung	6
2.3 Intellektuelle Beteiligung	9
3. Hilfsmittel Methoden und Techniken für die Online-Moderation und Lernbegleitung	10
3.1 Grundlegender Überblick über Tools, Methoden und Techniken für die Online-Lernbegleitung	11
3.2 Wie wählt man die am besten geeigneten Tools, Methoden und Techniken aus?	12
4. Ressourcen	16



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



ZDROŽENIE
PRE INOVÁCIU
& REZOVO



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Lehrlings-Zentrum für
Berufsbildungszentren



ENTRE HELLENIC
OPEN UNIVERSITY



ht



idec

UNIVERSITÄT
AbERTA
www.aberta.pt

1. Einleitung

In diesem Teil des Kurses werden wir uns auf das Engagement der virtuell Lernenden konzentrieren, seine Arten und die möglichen Wege, es in seinen verschiedenen Formen zu fördern und zu verbessern. Wir werden uns die grundlegende Einteilung/Gruppierung der verschiedenen Arten von Moderationswerkzeugen, -methoden und -techniken für Online-Lernmoderator/innen und Online-Lernbegleiter/innen näher ansehen. Abschließend werden wir die Fakten erörtern, die berücksichtigt werden sollten, um die am besten geeignete Methode oder das am besten geeignete Werkzeug für die spezifische Situation und die Gruppe der virtuell Lernenden zu wählen.

2. Engagement der virtuell Lernenden

Gute Online-Lernbegleiter/innen brauchen Ausbildung, Übung und Erfahrung. Diese Fähigkeiten erlernen Sie nicht im Schlaf. Studieren sie die Möglichkeiten des Einsatzes verschiedener Ansätze und Instrumente und kommunizieren und diskutieren Sie darüber mit ihren Mit-Lernenden. Suchen Sie Kursautorinnen/-autoren, Expertinnen/Experten, Mentorinnen/Mentoren und Coaches auf, um sicherzustellen, dass Sie sich ständig verbessern. Bitten Sie die von Ihnen betreuten Gruppen um Feedback, analysieren Sie es und verbessern Sie Ihre Lernbegleitungsfähigkeiten kontinuierlich. Versuchen Sie, Ihren Lernbegleitungsstil in virtuellen Umgebungen zu finden. Suchen Sie nach den Instrumenten, Techniken und Ansätzen, die am besten zu Ihren Gruppen und der jeweiligen Situation oder dem Bedarf passen. Denken Sie daran, dass das Engagement der Lernenden die Grundlage für bessere Ergebnisse ist, und Sie sind es, die/der es unterstützen kann. Intellektuelles und umgebungsbezogenes Engagement sind wichtige Bestandteile des modernen Lernens. Gleichzeitig müssen die Lernbegleiter/innen aber auch ein emotionales Engagement fördern, das ihre Effektivität und Wirkung durch die Personalisierung der Erfahrung erhöht.

2.1 Emotionale Beteiligung



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



ZDROŽENIE
PRE INOVÁCIU
& REZOVOJ



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Lehrlings-Zentrum für
Berufsbildungszentren



ENTRE



HELLENIC
OPEN
UNIVERSITY



idec



Effektives Lernen hat auch eine emotionale Komponente. Es ist wichtig zu erkennen, dass sich die Lernerfahrung dadurch verändert, wie die Lernenden sie empfinden. Die Lernbegleiter/innen sollten sich bemühen, den Teilnehmenden ein gutes Gefühl zu vermitteln und sogar ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern. Zur Förderung der emotionalen Beteiligung können Lernbegleiter/innen:

- 1. Vertrauen in das virtuelle Klassenzimmer/die virtuelle Umgebung zu schaffen.** Wenn ein/e Lernbegleiter/in mit den Tools vertraut ist, tritt die virtuelle Umgebung in den Hintergrund und die Lernenden beginnen, die Technologie zu ignorieren. Dadurch haben sie das Gefühl, sich in einer „echten“ Lernumgebung zu befinden, was sie dazu ermutigt, sich intensiver auf die Schulungserfahrung einzulassen.
- 2. Zeigen, dass alle Beiträge und Interaktionen wertgeschätzt werden.**
Wenn die Beiträge der Lernenden anerkannt und gestärkt werden, erkennen sie, dass sie nicht anonym sind und dass ihre Teilnahme an der Lernumgebung wichtig ist. Dadurch fühlen sie sich selbstbewusster und neigen dazu, noch mehr beizutragen. Dies ist besonders wichtig im virtuellen Klassenzimmer oder beim asynchronen Lernen, wo die Lernenden nur selten die Lernbegleiter/innen oder ihre Mitschüler sehen.
- 3. Ein Umfeld fördern, in dem sich die Lernenden sicher fühlen, wenn sie ihre Meinung äußern und Fragen stellen.** Wenn sich die Lernenden intellektuell „sicher“ fühlen, sind sie eher bereit, sich an Gesprächen zu beteiligen und Fragen zu stellen. Die Ausbildung sollte einen sicheren Raum bieten, in dem man Fehler machen und Fragen zum Verständnis stellen kann. Lernbegleiter/innen können dazu beitragen, dass die Lernenden davon überzeugt sind, dass ihre Beiträge wertvoll sind, auch wenn sie das Ziel verfehlen.
- 4. Ein Umfeld schaffen, in dem der Einzelne gerne lernt.** Wenn die Lernenden Spaß haben, fühlen sie sich in der Situation wohler. Wecken Sie Interesse. Verbreiten Sie Freude. Auch die technische Ausbildung kann ein lustiges Element beinhalten. Fortgeschrittene Lernbegleiter/innen können



ihren Ausführungen und der Umgebung mehr Leidenschaft verleihen, um die Veranstaltung spannender zu gestalten.

- 5. Die Lernenden ermutigen, indem Sie ihnen positives, individuelles Feedback zu ihren Beiträgen und Fortschritten geben.** Wenn die Lernenden erkennen, dass ihre individuellen Beiträge wahrgenommen werden, fühlen sie sich wertgeschätzt. Sie werden potenziell mehr beitragen, was die Erfahrung für alle verbessert. Die Lernbegleiter/innen sollten während des gesamten Prozesses für positive Verstärkung sorgen. Es kann so einfach sein, z.B. zu sagen: „Danke, Anita, dass du uns teilhaben lässt. Dein Standpunkt ist interessant und deckt sich mit dem Inhalt, den wir nach der Pause besprechen werden.“
- 6. Emotionales Engagement fördern, indem sie betonen, warum der Inhalt wichtig ist.** Wenn die Lernenden erkennen und verinnerlichen, warum bestimmte Inhalte wichtig sind, haben sie ein gutes Gefühl bei der Teilnahme und sind offener für das Lernen. Die Wichtigkeit des Inhalts ruft eine positive emotionale Reaktion hervor, da der Lernende das Gefühl hat, dass die Tatsache, dass er im Klassenzimmer sitzt und lernt, bedeutet, dass er ebenso wichtig ist, wie der Inhalt, den er lernt. In diesem Sinne übernimmt die Ausbildung die Rolle der Belohnung und Anerkennung für den Lernenden.
- 7. Die Gemeinschaft unter den Lernenden fördern.** Wenn sich Beziehungen zwischen den Lernenden entwickeln, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie im Rahmen der Lernerfahrung kooperativ arbeiten, um sie für sich selbst effektiver zu gestalten. Die Lernenden „verlassen ihren eigenen Kopf“ und beginnen, im Rahmen der Lernerfahrung über „wir, die Lernenden“ nachzudenken. Sie bauen auf den Beiträgen der anderen auf, entwickeln und artikulieren positive Beiträge und versuchen, das Material an sich selbst und die gesamte Gruppe anzupassen.

2.2 Sich-Einlassen auf die Umgebung

Das Sich-Einlassen auf die Umgebung bezieht sich auf *die Wahrnehmung des Lernumfelds und die Interaktion mit diesem selbst. Wir berücksichtigen: Wie nehmen die Lernenden die Lernumgebung wahr? Schafft sie eine konstruktive, effektive Erfahrung? Interagiert der Lernende mit seiner Umgebung?*

Der Lernbegleitungsprozess ist sowohl auf die Gestaltung als auch auf die Durchführung in einer bestimmten Umgebung, wie dem virtuellen Klassenzimmer, abgestimmt. Wenn ein Lernender sich auf die Umgebung einlässt, weiß er, wie er mit der Umgebung interagieren kann, und erkennt leicht Gelegenheiten, bei denen er sich mit dem Inhalt, den anderen Lernenden oder der Lernbegleitung verbinden und interagieren kann. Lernbegleiter/innen denken oft, dass die virtuelle Lernumgebung außerhalb unserer Kontrolle liegt. In Wirklichkeit können wir jedoch das Umfeld positiv gestalten und dazu beitragen, das Engagement der Lernenden im virtuellen Klassenzimmer zu fördern. Lernbegleiter/innen können das Engagement für die Umgebung fördern, indem sie:

- ▶ „Wohlfühlen“ und digitale Kompetenz im virtuellen Klassenzimmer pflegen. Wenn sich die Lernenden in der Lernumgebung wohl fühlen, können sie sich besser auf das Lernen konzentrieren. Stellen Sie sich den einfachen Fall vor, dass ein Lernender „sich melden“ möchte, um eine Information oder eine Meinung zu äußern. Wenn wir im virtuellen Klassenzimmer nicht sicherstellen, dass der Lernende weiß, wie er mit den anderen Teilnehmenden, dem Inhalt und der Lernbegleitung interagieren kann, kann er sich nicht auf die Lernerfahrung konzentrieren. Stattdessen verwenden die Lernenden ihre Energie auf die grundlegenden Mechanismen der Interaktion. Frustration ist die Folge.
- ▶ Eine vielfältige Umgebung fördern, die für alle Lernenden zugänglich ist. Wenn die Lernenden das Gefühl haben, dass ihre persönlichen Bedürfnisse befriedigt werden, wirkt das Lernumfeld integrativer und die/der Einzelne ist offener für das Lernen.
- ▶ Meinungsvielfalt und offene Gespräche fördern. Wenn die Lernenden mit „Ja, aber“, „Was wäre wenn?“ und „Meiner Erfahrung nach...“ antworten, haben



Sie den Beweis, dass sie zuhören und sich mit dem Inhalt identifizieren. Und wenn sie sich über diese Art von Kommentaren aktiv **miteinander** unterhalten, haben Sie den Beweis, dass Sie das Lernen vertiefen. An diesem Punkt besteht die Rolle der Lernbegleiter/innen darin, die Diskussion zu leiten, um sicherzustellen, dass jeder Lernende den größtmöglichen Nutzen aus dieser Erfahrung zieht.

- ▶ **Gespräche mit Lernenden fördern.** Wenn zwischen den Lernenden und den Lernbegleiter/innen eine sinnvolle Konversation stattfindet, ist das ein Beweis dafür, dass die Lernumgebung natürlicher wird, und es zeigt auch, dass die Lernenden sich „sicher“ fühlen, ihren Beitrag leisten zu können.
- ▶ **Das positive Engagements in der Lernumgebung fördern.** Wenn die Lernenden einen positiven und sinnvollen Beitrag zur Diskussion leisten, wirkt sich dies positiv auf die Lernumgebung aus, da die Diskussionen interessanter und anspruchsvoller werden. Wenn aber Lernende (oder auch nur ein/e Lernende/r) einen negativen Beitrag leisten, leidet das gesamte Lernumfeld.
- ▶ **Die Bereitschaft zur Veränderung und zur Aneignung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten fördern.** Trainingsprogramme sollen Einzelne dabei unterstützen, ihre/seine Arbeitsweise oder ihr/sein Verhalten zu ändern. Wenn der Unterricht überzeugend ist, wirkt er sich auf die Bereitschaft der Lernenden aus, neue Dinge zu lernen.
- ▶ **Das Verständnis fördern, indem sie die Lernenden zu Fragen ermutigen.** Die Lernenden haben oft das Gefühl, dass sie mehr mit anderen Personen in der Klasse gemeinsam haben als mit den Lernbegleiter/innen. Wenn also andere Lernende sinnvolle Fragen stellen, veranlasst dies die/den Einzelne/n zu erhöhter Aufmerksamkeit.
- ▶ **Die Interaktion zwischen den Lernenden fördern.** Wenn es eine sinnvolle Interaktion zwischen den Lernenden gibt, ist das ein Beweis dafür, dass sie sich auf das Lernen und nicht auf die Technologie konzentrieren, was auf ein angenehmes Lernumfeld hinweist. Dies unterscheidet sich grundlegend von



zwei Lernenden, die miteinander reden - hier wird auf dem Beitrag anderer Lernender in einer aktiven, mehrstimmigen Diskussion „aufgebaut“ - das Lernen wird zu einer Erzählung, in der die Lernenden die Geschichte erzählen

2.3 Intellektuelle Beteiligung

Intellektuelles Engagement bedeutet mehr als nur, dass sich die Lernenden von den Schulungsinhalten geistig angeregt fühlen. Die Lernbegleiter/innen müssen erkennen, dass sich das Lernumfeld dadurch verändert, wie und wie viel die Teilnehmenden lernen, und den Unterricht entsprechend gestalten.

Lernbegleiter/innen müssen sich auf spezifische, proaktive Maßnahmen konzentrieren, um diese Dimension des Engagements zu unterstützen.

Lernbegleiter/innen können das intellektuelle Engagement anregen, indem sie:

- ▶ Inhalte mit individuellen Erfahrungen verknüpfen. Die Einhaltung der Grundsätze der Erwachsenenbildung ist in einer virtuellen Lernumgebung ebenso wichtig wie in einer persönlichen Umgebung, und die Lernenden reagieren positiv, wenn sie die Verbindung zwischen der Ausbildung und ihrer Arbeit, ihrem Studium und ihrem Leben klar erkennen. Wenn die Lernenden die Relevanz der Inhalte für ihre individuelle Situation erkennen, wird ihr Interesse geweckt, und sie werden neugierig, noch mehr zu leisten. Die Lernbegleiter/innen sollten die Relevanz dieser Verbindung frühzeitig und häufig deutlich machen.
- ▶ Den Schwerpunkt darauf legen, wie und wie viel Einzelne lernen, und nicht auf Folien oder Lehrmaterial. Sie leiten die Lernenden jetzt durch Erfahrungen an. Fortgeschrittene Online-Lernbegleiter/innen schätzen und bewerten sowohl die Bedürfnisse ihrer Lernenden als auch den Nutzen des Schulungsmaterials und schlagen eine Brücke zwischen diesen beiden. Wenn die Absichten des Programms offensichtlich mit den Absichten der Lernenden übereinstimmen, haben die Lernenden das Gefühl, dass sich die Investition in ihre Zeit und ihre Aufmerksamkeit lohnt.



- ▶ *Den Lerntransfer sicherstellen.* Erfolgreiches Lernen in Unternehmen soll sich auf die Geschäftsergebnisse auswirken, und der Lerntransfer sorgt dafür, dass dies geschieht. Wenn die Lernenden klar erkennen können, dass sie bereits neue anwendbare Kenntnisse und/oder Fähigkeiten erworben haben, wird ihre Neugierde geweckt, weiter zu lernen. Die Lernbegleiter/innen müssen bewusst über die Weitergabe von Informationen hinausgehen und sich dem Aufbau von Fähigkeiten und dem Wissenstransfer zuwenden.
- ▶ *Fachwissen nachweisen.* Im virtuellen Klassenzimmer kommt es für die Lernenden sowohl auf technische als auch auf fachliche Kompetenz an. Wenn Sie nützliche Informationen/Daten weitergeben, die vorher noch nicht bekannt waren, und gleichzeitig die virtuelle Plattform reibungslos verwalten, wird Ihr Fachwissen anerkannt, und die Lernenden bleiben interessiert, weil sie davon ausgehen, dass weitere sinnvolle Informationen weitergegeben werden.
- ▶ *Kursmaterialien hervorheben und in den inhaltlichen Ablauf einbauen.* Wenn die Lernenden den Wert von Inhalten erkennen, die außerhalb des Live-Unterrichts angeboten werden (E-Learning, Infografiken, Tools, Videos usw.), werden sie eher bereit sein, in anderen Situationen des Wissenserwerbs auf diese Inhalte zuzugreifen. Als Lernbegleiter/innen endet unser Einfluss nicht mehr mit dem Ende der Live-Schulung. Vielmehr unterstützen wir auch die informelle Weiterbildung, und indem wir uns als Experten positionieren, werden die Lernenden auch den selbstgesteuerten On-Demand-Ressourcen vertrauen.

3. Hilfsmittel Methoden und Techniken für die Online-Moderation und Lernbegleitung

Für Sie als Online-Lernbegleiter/in ist es wichtig zu wissen, welche Technologien, Werkzeuge, Techniken und Ansätze Ihnen zur Verfügung stehen und wie Sie diese effektiv einsetzen können. Es ist von entscheidender Bedeutung, die richtigen Tools zu finden, die Ihnen helfen, Ihre virtuellen Meetings, Workshops und

Veranstaltungen effektiv zu gestalten und gleichzeitig sicherzustellen, dass Ihre Technologien aufeinander abgestimmt sind und kohärent zusammenarbeiten.

Wir müssen uns darüber hinaus der Tatsache bewusst sein, dass es technologische/digitale Hilfsmittel (weitere Einzelheiten dazu finden Sie in Modul 2 dieses Kurses) sowie Lernbegleitungshilfsmittel, -techniken und -methoden gibt (diese finden Sie in unserer digitalen FAVILLE-Anwendung unter <https://favilleapp.apps.eu/de>).

Wenn wir uns die erste Kategorie - Technologie/Digitales - ansehen, wird deutlich, dass diese Werkzeuge die virtuelle Umgebung für unsere Kurse, Schulungen und Sitzungen bereitstellt. Dies sind die Werkzeuge für die Durchführung und den Einsatz einiger der Lernbegleitungstechniken. Hier können wir z.B. ein Videokonferenz-Tool (Zoom, Webex, Google Hangouts) nennen. Neben den benutzerfreundlichen und zuverlässigen technologischen Werkzeugen brauchen wir auch eingängige, qualitativ hochwertige Inhalte und natürlich geschickte Online-Lernbegleiter/innen. Solche Lernbegleiter/innen sind in der Lage, die richtigen Werkzeuge, Techniken und Methoden auszuwählen, die für die gegebene Situation, den Zweck, die Phase der Schulung, des Kurses oder des Meetings, den Gruppentyp und die Gruppengröße geeignet sind und die auch unter dem Gesichtspunkt des Schwierigkeitsgrads, der Moderation und der Komfortzone angemessen sind.

3.1 Grundlegender Überblick über Tools, Methoden und Techniken für die Online-Lernbegleitung

Verschiedene Quellen bieten unterschiedliche Einteilungen und Gruppierungen von Lernbegleitungswerkzeugen, -methoden und -techniken an. Für die Zwecke unseres Kurses haben wir uns für die unten angegebene Variante entschieden. Dieser Ansatz basiert auf der Zusammenstellung der weithin verfügbaren und häufig verwendeten Ansätze. Wenn Sie jedoch einen Ansatz finden, der Ihnen besser gefällt, wählen Sie diesen aus und verwenden Sie ihn. Auf der Grundlage unserer



Präferenzen können wir die üblicherweise verwendeten Lernbegleitungstools, -methoden und -techniken in die folgenden Gruppen einteilen:

1. Eisbrecher
2. Energizer
3. Teamarbeit und teambildende Aktivitäten
4. Aktivitäten zur Ideenfindung und Innovation
5. Problemlösung
6. Problemanalyse
7. Workshop-Aktivitäten zu Entscheidungsfindung und Zielsetzung
8. Gruppenaktivitäten zu Führung und persönlicher Entwicklung

3.2 Wie wählt man die am besten geeigneten Tools, Methoden und Techniken aus?

Wenn wir versuchen, die verschiedenen Lernbegleitungstechniken, -methoden und -tools näher zu betrachten, finden wir viele verschiedene Ansätze und Meinungen, und wir können definitiv sagen, dass keine von ihnen besser oder schlechter ist als die andere. Wir müssen uns jedoch immer der Tatsache bewusst sein, dass jedes Tools oder jede Technik für die spezifische Situation, den Bedarf und das Ziel ausgewählt werden muss, wobei auch die anderen Parameter berücksichtigt werden müssen. Zumindest die folgenden Parameter sollten berücksichtigt werden:

- ▶ Zweck: Was ist der Grund für den Einsatz dieses speziellen Tools, was ist das Hauptziel, das damit erreicht werden soll, was soll damit unterstützt, entwickelt oder verbessert werden? Das kann Folgendes sein: Brainstorming, Zusammenarbeit, Konzepte, Konfliktlösung, Entscheidungsfindung, Absichten definieren, Design, Design-Sprint, Herausforderungen diskutieren, Game Storming, Zielsetzung, Gruppenbewertung, Gruppenverpflichtung, Gruppenpriorisierung, Ideenfindung & Ideengenerierung, Gruppeninterne Offenheit, Problemlösung, Problemanalyse, Befreiende Strukturen, Meeting-Moderation, Perspektive, Problemlösung, Projektplanung, Feedback geben,



Feedback annehmen, Teamausrichtung, Teambildung, Teamkultur, Teamarbeit, Vision

- ▶ Fertigkeiten: Aktiv genutzte und eingesetzte Fähigkeiten der Teilnehmenden können als geeignete Voraussetzungen für die Beherrschung der Tätigkeit/des Tools angesehen werden. Das kann Folgendes sein: Aktives Zuhören, Wertschätzung, Überblick, Kommunikation, Kreativität, Einfühlungsvermögen, Evaluation, Improvisationsspiel, Innovation, Introspektion, Führung & Führungsentwicklung, Multitasking, Präsentationsfähigkeiten, Selbstwertgefühl, Selbstreflexion, Geschichtenerzählen
- ▶ Größe der Gruppe
- ▶ Zeitlicher Rahmen
- ▶ Phase: Die Wahl der Lernbegleitungsmethode hängt von der Phase der virtuellen Veranstaltung ab, in der Sie sie einsetzen wollen/brauchen.
 - Bei der Eröffnung oder zu Beginn der virtuellen Veranstaltung können wir Folgendes verwenden:
 - Zum Kennenlernen: Verschiedene Aktivitäten, um Menschen wissen zu lassen, mit wem sie zusammenarbeiten, und um formale Barrieren, z. B. am Arbeitsplatz, zu überwinden oder abzubauen.
 - Anstoss: Eine Aktivität, die darauf abzielt, dass sich alle Beteiligten vor Beginn der Arbeit kennen lernen. So wird sichergestellt, dass jeder mit dem gleichen Informationsstand und Einblick beginnt. Dabei sollte es ausschließlich auf den Informationsaustausch gehen und tonangebend für den Rest der Moderationsschulung oder des Prozesses/Workshops/Projekts usw. sein.
 - Eisbrecher: Tragen dazu bei, dass alle Teilnehmenden gleichberechtigt sind, und binden die Teilnehmenden vollständig ein, mit dem Ziel, dass diese die Ergebnisse der Sitzung oder des Meetings verinnerlichen.



- Je nach Bedarf, aktueller Situation, Atmosphäre oder Stimmung innerhalb der Teilnehmergruppen sollten wir zu jedem Zeitpunkt der virtuellen Veranstaltung einige der folgenden Möglichkeiten nutzen:
 - Energizer: Es handelt sich um kurze, teambildende Übungen, die darauf abzielen, Schüchternheit zu überwinden und die Energie in einer Gruppe von zufällig gestreuten Personen zu steigern.
 - Spaß: Aktivitäten, die Lachen, Zwanglosigkeit und Spaß erzeugen und eine Atmosphäre der Entspannung schaffen können.
 - Aktion: Tools, die die Teilnehmenden mobilisieren und eine aktive Herangehensweise und Beteiligung erfordern/anregen.
 - Eisbrecher, falls nötig
- In der Abschlussphase der virtuellen Veranstaltung können wir Folgendes nutzen:
 - Nachbesprechung: Fragen an das gesamte Team nach dem „Was, Warum und Wie“. Und das gesamte Team analysiert die Ergebnisse des Projekts, der Schulung oder der virtuellen Sitzung.
 - Rückblick: Empfohlen, wenn eine Analyse oder ein Überblick erforderlich ist.
 - Abschluss: Empfohlen am Ende eines Lernbegleitungsprozesses, um die Ergebnisse des Treffens/Workshops/Projekts und notwendige Folgemaßnahmen zusammenzufassen und in Erinnerung zu rufen.

Bei der Wahl der Lernbegleitungstechniken oder -methoden sollten wir auch unsere Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen berücksichtigen. Nicht nur der Zweck, das Ziel oder die Bedürfnisse der Teilnehmenden müssen berücksichtigt werden, sondern auch die Tatsache, wie wir als Online-Lernbegleitung das Werkzeug so beherrschen, dass wir die gewünschten Ziele erreichen können. Daher sollten wir auch über die folgenden Parameter nachdenken:

- ▶ Lernbegleitungslevel: Einige Tools sind einfach zu benutzen, aber einige erfordern ein gewisses Maß an Erfahrung. Daher ermöglicht diese Filteroption dem Benutzer/innen die Auswahl des Lernbegleitungsniveaus: entweder das



Anfängerniveau (für weniger erfahrene Benutzer/innen, die ihr Fachwissen in diesem Bereich aufbauen) oder das Niveau erfahrener Lernbegleiter/innen (mittleres und fortgeschrittenes Niveau an Erfahrung mit Moderation und ein höheres Maß an Autonomie und Selbstvertrauen)

- ▶ Lernzone: Eine Kategorie, die den Nutzen der Technik/des Tools unter Bezugnahme auf die Komfortzonentheorie beschreibt. Wir verwenden 2 Stufen:
 - Komfortzone (die Teilnehmenden nutzen das, was sie kennen, was sie kontrollieren können und womit sie vertraut sind, und was ihnen vertraut ist, die Umgebung und die Atmosphäre des Wohlbefindens und der Entspannung, sie fühlen sich emotional „zu Hause“),
 - Wachstumszone (die Teilnehmenden befinden sich in einer Situation, in der sie ein leichtes Unbehagen empfinden, gleichzeitig machen sie eine neue Erfahrung, ein Erfolgserlebnis in der neuen Situation, sie lernen, sie entwickeln sich)
- ▶ Schwierigkeitsgrad der Technik/des Tools unter dem Gesichtspunkt der Bereitschaft, der Reife und des Alters der Teilnehmenden der virtuellen Veranstaltung, die gegebene Aktivität/Technik zu beherrschen, die Aufgabe zu verstehen und sie umzusetzen. Wir verwenden drei Stufen: Niedrig, mittel und hoch.



4. Ressourcen

- [1] <https://www.td.org/insights/7-ways-to-nurture-emotional-engagement-in-the-virtual-classroom>
- [2] <https://www.sessionlab.com/library>
- [3] <https://blog.insynctraining.com/topic/advanced-facilitation-learner-engagement-series>
- [4] <https://www.howspace.com/resources/digital-facilitation-tools>
- [5] <https://www.plays-in-business.com/facilitation-formats-i-use/>
- [6] <https://www.nj.gov/education/AchieveNJ/teams/strat14/FacilitatorToolKit.pdf>
- [7] <https://fullcirc.com/resources/facilitation-resources/an-overview-of-online-facilitation/>
- [8] Top 5 tips & tricks for POWERFUL DIGITAL FACILITATION verfügbar unter
<https://www.howspace.com/digital-facilitation>
- [9] <https://www.td.org/insights/are-you-ready-to-facilitate-in-the-virtual-classroom>
- [10] Ní Shé, C., Farrell, O., Brunton, J., Costello, E., Donlon, E., Trevaskis, S., Eccles, S. (2019) Teaching online is different: critical perspectives from the literature. Dublin: Dublin City University. Doi: 10.5281/zenodo.3479402



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



ZDROŽENIE
PRE INOVÁCIU
& ROZVOJ



Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für
Medienpädagogik



HELENNIC
OPEN
UNIVERSITY



idec

UNIVERSITÄT
AbERTA
www.ub.edu.pt