



Interview mit Herrn Dr. Robert Freund

Wie sind Sie zum Online-Trainer für blended-learning-Angebot geworden?

Das fing Mitte der 90er Jahre an. Ich habe zuerst innerhalb der Firmen Mitarbeiterqualifizierungen im Bereich QM und DIN durchgeführt. Mitte/Ende der 90er Jahre kam dann die Möglichkeit hinzu, über das Internet etwas anzubieten. Hierfür habe ich mich zunächst weiterqualifiziert zum „Experten für neue Lerntechnologien“, weil ich wissen wollte, wie ich die neuen Medien nutzen kann. Ich habe sie anschließend relativ schnell eingesetzt. Zunächst allerdings eher klassisch, das heißt, Unterlagen und Zusatzinformationen bereitgestellt. Mit der Zeit kam es immer mehr darauf an, wie Lernprozesse interaktiv unterstützt werden können. So hat sich das über die letzten 10 Jahre entwickelt.

Wie haben sich Ihre Erwartungen an die Lehrgansform über die Jahre geändert? Was sind die wichtigsten Erfahrungen, die Sie gemacht haben?

Insgesamt sind meine Erfahrungen sehr positiv. Es ist allerdings schon so, dass sich dadurch auch meine Schwerpunkte verlagert haben. Vom Fachmann, der den Teilnehmern Inhalte näher bringt, zu jemanden der versucht, diese Lernprozesse zu begleiten.

Ich habe mich sehr stark mit Erwachsenen-Lernen auseinandergesetzt (Masterstudiengang und Promotion) und versucht, die Ermöglichungsdidaktik umzusetzen, d. h. immer mehr Lernformen anzubieten, in denen die Teilnehmer sich Inhalte selbstgesteuert bzw. selbstorganisiert aneignen. Da bieten sich natürlich solche Neuentwicklungen - interaktive Möglichkeiten - auf der Plattform an.

Das beschreibt sehr schön, wie Sie sich als Online-Trainer sehen und inwieweit Sie Ihre Rolle geändert haben. Wird es denn von den Teilnehmern erwartet/gewünscht oder müssen die Teilnehmer sich erst daran gewöhnen?

Also die Lehrgangsteilnehmer würde ich schon ein wenig unterscheiden. Die jungen Leute erwarten, dass man sich nicht als Fachmann aufspielt, sondern dass man interessante Inhalte anbietet, die dann über verschiedene Wege angeeignet werden können. Ältere Teilnehmer erwarten doch eher, dass man als Fachmann auftritt und stellen diese Selbststeuerung des Lernprozesses nicht in den Mittelpunkt. Sie erwarten eher ein fremdorganisiertes Lernen. Man befindet sich somit permanent in verschiedenen Rollen.

Ist es denn so, dass es einen Unterschied macht, ob man ein blended-learning-Angebot oder ein reines Online-Angebot hat?

Da gibt es große Unterschiede. Gerade in den Bereichen, wo es um projektorientiertes Lernen geht, halte ich die Präsenzseminare für sehr wichtig. Das Verhalten im Team, die andere Sprache, der Umgang miteinander und sich im Team Face-to-Face zu sehen, ermöglichen es letztendlich besser, implizites Wissen zu erschließen. Es gibt zwar Möglichkeiten über die Technologie einige Dinge abzufangen, aber nicht diese Ganzheitlichkeit im Umgang miteinander. Wenn es also um den Umgang miteinander geht, also z. B. projektorientiertes Erarbeiten von Inhalten, würde ich das reine Online-Lernen zugunsten von Präsenzlernen zurückschrauben.

Aber schon ein Mix aus Präsenz- und Online-lernen, oder? Projekte werden doch räumlich verteilt gemacht.

Die Erarbeitung eines Projektstrukturplanes an der Metaplanwand halte ich z.B. in der Präsenzphase für angemessener. Da gibt es zwar prinzipiell auch Möglichkeiten dies online zu machen, meine Erfahrungen sind hier allerdings nicht so positiv wie bei der Präsenzveranstaltung. Bei der gemeinsamen Dokumentation der Projektplanung ist die Lernplattform wiederum bestens geeignet, beispielsweise durch die Verwendung von Wikis.

Was hat Sie während Ihrer Lehrgänge am meisten überrascht? Gibt es Punkte in Ihrer Karriere als Online-Trainer, von denen Sie sagen: das hat mir den „Kick“ gegeben?

Ja, der Übergang von Web 1.0 zu Web 2.0. Die neue Interaktivität (z.B. Wiki) hat einen richtigen Push gegeben. Web 1.0 war eher statisch und hat die neuen Lernformen nicht so unterstützt wie die neuen technologischen Möglichkeiten. Lernprozesse waren zunächst vorgegeben/strukturiert. Anschließend wurden Lerninhalte zur Verfügung gestellt und ein bisschen im Forum gearbeitet. Durch die neuen technischen Möglichkeiten kann sich der Lernende noch besser in den Prozess einbringen. Diese Veränderungen haben meine Arbeit bereichert.

Haben diese Veränderungen auch für die Zusammenarbeit der Lehrgangsteilnehmer Fortschritte bezogen auf den Lernerfolg gebracht?

Wir stellen diesen Punkt leider immer noch zu wenig in den Mittelpunkt. Wir bescheinigen den Lernenden beispielsweise am Ende, was sie gelernt haben, und leider zu wenig, wie sie gelernt haben. Das fehlt mir in Moment noch in der ganzen Diskussion.

Sollte also das „Wie“ des Lernens mehr beachtet werden?

Diese Selbstreflexion über den eigenen Lernprozess ist wichtig und wird in Zukunft immer wichtiger: *Wie lerne ich? Wie eigene ich mir etwas an?* Diese Fragen sind heute in der wissensbasierten Arbeitswelt viel wichtiger als die Frage *Was habe ich gelernt?* In dieser Diskussion liegt der Schwerpunkt im Moment noch bei 80% „Was habe ich gelernt?“ und nur bei 20% „Wie habe ich gelernt?“. Das sollte in Zukunft anders sein.

Sehen Sie Gründe in der Arbeitswelt, warum hier ein Umdenken notwendig ist?

Das kann daran aufgezeigt werden, dass es nicht mehr nur um „Qualifikation“ geht, sondern um „Kompetenzentwicklung“. Qualifikation geht eher in Richtung Inhalte eines Berufsbildes wobei Kompetenzentwicklung die Selbstorganisationsprozesse einer Person in den Mittelpunkt stellt. Das ist schon eine Veränderung, die mit den veränderten Anforderungen einer eher wissensbasierten Arbeit zusammenhängt. Wir sind im Lernbereich immer noch sehr stark in der „Industriedenke“ und glauben, das Content wichtig ist. Content ist auch nicht unwichtig, doch es ist in Zukunft viel wichtiger die selbstorganisierten Lernprozesse zu unterstützen.

Ist das mit den neuen Lernmedien/Lernplattformen besser abbildbar, als in klassischen Lernformen?

Eindeutig Ja. Neue Technologien ermöglichen multiple Zugänge zu Inhalten, und erleichtern somit die individuelle Aneignung. Die dabei zu beobachtenden Muster könnten dem Teilnehmer wertvolle Hinweise geben, wie er im Berufsleben und auch privat, seine Lernprozesse weiterentwickeln kann (Wie er individuelle Lernstrategien entwickeln kann). Allerdings sind heutige Plattform noch ein Stückweit davon entfernt.

Das heißt, auch die Plattformen müssen sich in diesem Bereich noch deutlich weiterentwickeln?

Lerntagebücher werden z.B. über Weblog erst sporadisch und noch nicht systematisch geführt. Ein Grund ist, dass der Lernende alles noch eintragen muss. Das kann man technisch besser machen, indem das System Muster erkennt und darüber reflektiert wird.

Was ist aus Ihrer langjährigen Erfahrung wichtig den Lernern von Online-Lernen zu empfehlen?

Der Einstieg muss sehr gut vorbereitet sein, sodass möglichst keine unnötigen technischen Barrieren vorhanden sind und keine Blockadehaltung entsteht. Weiterhin ist eine sehr gute anfängliche persönliche Betreuung, mit Feedback und positiver Verstärkung von Aktivitäten wichtig. Dass überhaupt auf der Plattform gearbeitet wird, sollte also zunächst bestätigt werden. Viele Teilnehmer brauchen eine gewisse Zeit, sich an das Umfeld zu gewöhnen. Diese neue Art zu arbeiten braucht Zeit, da sollte man nicht zu schnell mit Inhalten kommen.

Wenn ich das jetzt richtig verstehe, geht es gar nicht so sehr um Erwartungen an den Lerner, sondern mehr darum, dass man überlegt, was man wie machen sollte?

Ich nehme den Lernenden so, wie er ist. Wir sollten es lassen, ihn in irgendwelche Standardschubladen zu stecken (Einsteiger, Fortgeschrittene usw.), sondern die Heterogenität der Teilnehmer als Stärke nutzen. Jeder kann heute mit Hilfe der neuen Technologien individuell betreut werden. Diese Verbindung zum Lernenden herzustellen, ist Aufgabe des Online-Trainers. Wir müssen Technologie so anbieten, dass sie zu den Lernprozessen des Teilnehmenden passt. Im Moment passen wir die Lernenden teilweise an bestehende Strukturen an. Das halte ich auf Dauer für keinen guten Weg.

Das heißt, es liegt in der Verantwortung des Online-Trainers oder der anbietenden Organisation die Teilnehmer zu begeistern mit Disziplin und engagiert mitzumachen?

Ich habe immer wieder erlebt, dass z.B. im Forum am Anfang kaum jemand etwas schreibt. Wenn ich dann zu Lehrgangsbeginn ein Thema „Aktuelle Informationen“ in das Forum stelle, und ich als Trainer immer wieder etwas einstelle, dann tut sich was. Irgendwann schreiben auch Teilnehmer etwas und am Lehrgangsende hat das Forum so eine Dynamik aufgenommen, dass ich mich immer mehr zurückziehen kann. Der Online-Trainer sollte also vorleben wie es geht und nicht jammern, das keiner was schreibt. Ähnliche Situationen kennen wir aus Unternehmen, wo viele Foren leer sind. Wissen weiterzugeben, statt Wissen zurückhalten, muss neu entwickelt werden - durch Vorleben. Das ist ein hoher Anspruch an die Trainer, die sich immer noch zu sehr als Fachleute verstehen. Meines Erachtens wird sich hier in Zukunft einiges verändern.

Was empfehlen Sie denn auf diesem Hintergrund einem Trainer, der sich für die neue Lernform interessiert?

Ich glaube, dass die meisten Trainer Sorge haben vor etwas, was sie nicht kennen. Ich empfehle den Leuten, sich erst einmal mit der Thematik zu beschäftigen. Viele haben sich mit Technologie beschäftigt und viel zu wenig mit Lernprozessen. Wenn man sich mit den Lernprozessen und den Teilnehmenden befasst, wird schnell deutlich, dass man als Online-Trainer nicht überflüssig wird, sondern dass sich die Rolle verändert. Das kann viel Freude machen, wenn sich der Online-Trainer dieser Entwicklung gegenüber öffnet.

Gibt es diesbezüglich Knackpunkte, die Sie in den Vordergrund stellen würden?

Ich vermute einmal, dass sich viele immer noch so verstehen, dass wir hier ein Wissensgefälle haben zwischen Trainer und Lerner und die Trainer haben sich so auch meist selbständig gemacht. Dieses Gefälle wird durch die Möglichkeiten des Netzes und die kostenlose Bereitstellung von Content sicherlich in der nächsten Zeit geringer. Da gibt es jetzt die große Chance, sich weiterzuentwickeln und Lernprozesse in den Mittelpunkt zu stellen. Ich glaube, dass die Zukunft der Online-Trainer sehr positiv ist, wenn man sie richtig einleitet. Dazu ist es Zeit, doch viele Kollegen zögern noch. Das halte ich für eine Ignoranz gegenüber den Entwicklungen. Es kann doch nicht sein, dass verschiedene Bildungsträger anfangen ihre Trainer dazu zu bringen, sich jetzt endlich mal mit dem Thema zu beschäftigen. Da ist doch irgendetwas falsch gelaufen in den letzten Jahren.

Es gibt schon viele Initiativen, aber es gibt auch noch viel zu tun. Die Interviews sollen auch der positiven Werbung dienen. Können Sie abschließend nochmal Ihre Sicht zusammenfassen.

Ich profitiere davon, indem ich die neuen Möglichkeiten aktiv nutze. Es ist ja auch ein beidseitiges Lernen, denn nicht nur der Lerner lernt, sondern ich lerne als Online-Trainer auch von aktiven Teilnehmern. Wenn diese sich öffnen, dann ergeben sich oftmals ganz neue, hochspannende Themenfelder. Insofern ist es für beide Seiten eine Win-Win-Situation.

Vielen Dank für dieses spannende Interview.