

ZUR ÜBERFÜHRUNG EINES PRÄSENZSEMINARS IN VIRTUELLE RÄUME - REFLEXIONEN UND FRAGEN AN DIE BETEILIGTEN

Wir von MARIDAL - Dr. Gesa Friederichs-Büttner und Rebecca Kludig - durften unsere Kollegen Dr. Asmus Nitschke (Projektleitung) und Martin Schmidt (Dozierender) aus dem Nachbarprojekt IQ auf ihrem Weg begleiten, ein bisher stets in Präsenz stattfindendes zweitägiges Seminar zum Thema Diversity in die digitale Welt zu transferieren. Wir waren also von Tag 1 dabei. Unser Kollege Martin Schmidt guckte uns damals mit großen Augen an, dass er nun nicht mehr unterrichten kann – denn da war dieses uns allen übel mitspielende Virus Corona. Man dürfe sich ab sofort nicht mehr live treffen und das Lehren im Haus sei untersagt. Ja, da kommt dann wohl nur die Online-Variante in Frage, hieß es von unserer Seite und schon waren wir mitten in der Planung. Für uns von MARIDAL war es spannend zu evaluieren, wie gute Seminare eigentlich „funktionieren“, wie sie aufgebaut und komponiert werden müssen – damit sie auch im Digitalen so erfolgreich werden können, wie wir es von den Präsenzveranstaltungen von Martin und seinem Kollegen Hicham aus Bonn gewohnt waren. Denn, dass die beiden Dozenten ihre Sache gut verstanden, davon konnte ich mich selbst schon überzeugen als Teilnehmerin einer Inhouseschulung hier bei der wisoak.

Wir wollten aber nicht nur ein gelungenes Online-Seminar auf die Beine stellen, sondern uns war es ein Anliegen zu beobachten, wie sich Martins Rolle als Dozent entwickelt, wie er sich den Herausforderungen stellen wird und was sich daraus für neue Herangehensweisen für seine Unterrichtsgestaltung ergeben. Und damit wir nichts verpassen, baten wir ihn ein Tagebuch zu führen, also schriftlich zu notieren, was ihn an den Tagen im Kopf herum ging, an denen er sich mit der Planung des Online-Seminars beschäftigt hat. Wir haben dafür die folgenden Punkte als Mini-Leitfaden zur Verfügung gestellt: Herausforderungen, Erkenntnisse/Erfolg, Was hat dir geholfen? Was war schwierig? Sonstiges. Zusätzlich baten wir Martin ein Videotagebuch zu führen und er hat zu unserer großen Freude zugestimmt und fleißig kleine Selfie-Videos aufgenommen, wo er nochmal o.g. Punkte erörterte. Vielerlei Auszüge aus dem Tagebuch können in dem Digitalen Logbuch des Bremer IQ-Projekts ikö-diversity nachgelesen werden (https://www.wisoak.de/fileadmin/user_upload/Digitales_Logbuch_ikoe-div-final.pdf) – sowie auch der ungefähre Ablaufplan des Seminars inklusive der ausgewählten interaktiven Methoden.

Die Rolle von MARIDAL nochmal zusammengefasst: Wir haben die Kollegen technisch unterstützt, immer wieder Ideen ausgetauscht, Gespräche geführt und überlegt, wie man nun das interaktive Format des Diversity-Seminars auch im Online-Format erlebbar machen kann. Letztlich waren wir beide bei der Veranstaltung selbst dabei und konnten feststellen, dass unsere explorative Vorgehensweise genau die richtige war. Der beste Indikator dafür: Das zweitägige Seminar ging wie im Flug vorbei.

Gerne würden wir an dieser Stelle nochmal betonen, dass es eine wahre Freude gewesen ist, den Dozenten Martin Schmidt tagtäglich durch die verschiedenen Launen und Gestaltungsideen zu begleiten. Wir waren uns schnell sehr sicher, dass wenn die Technik läuft, auch das Online-Seminar ein spannendes wird. Insgesamt absolut beeindruckend, wie wir finden, die Explorationsbereitschaft und Neugierde des gesamten Teams – und schlussendlich auch der Teilnehmer*innen.

Wenn wir nun den Prozess Revue passieren lassen, unsere Notizen mit zu Rate ziehen und den Tagebucheinträgen bzw. –filmen unsere Aufmerksamkeit schenken, haben wir noch ein paar offene Fragen. Zu allererst wollen wir uns Martin widmen.

MARIDAL an MARTIN: Martin, für uns ist es spannend zu beobachten, wie sich Deine Rolle als Dozent verändert hat. Wir erinnern uns noch gut an den oben beschriebenen Tag zurück, an dem du uns dein Unglück beschrieben hattest, dass es nun nicht mehr klappt mit den Diversity Seminaren und du doch mit Onlinelehre gar nichts am Hut hast. Im Gegensatz dazu wirst du derzeit gerne zitiert, wenn es um beispielhafte innovative Lehre in Coronazeiten geht. Ein schon nicht ganz unerheblicher Paradigmenwechsel. Wie fühlst du dich in dieser doch vermutlich überraschenden Rolle?

MARTIN ANTWORTET: Mein „Unglück“ war natürlich relativ. Ich habe das Glück und das Privileg zurzeit eine halbe Stelle inne zu haben und damit konnte ich mir die Zeit nehmen, mich mit der Technik und den digitalen Tools zu beschäftigen. Als Angestellter bin ich auch nicht existenziell bedroht, im Gegensatz zu vielen meiner freiberuflichen Kolleg*innen, denen die Einnahmen total weggebrochen sind. So innovativ finde ich die digitale Lehre nicht. Online-Unterricht gibt es schon länger in vielfältigen Formen, nur hatte ich damit bis dato wenig am Hut. Innovativ war es daher eher für mich, da ich mich als leidenschaftlichen ‚analogen‘ Trainer bezeichne, der sogar Powerpoint-Präsentationen nur benutzt, wenn es unbedingt nötig ist. Ich habe den Eindruck, dass viele Teilnehmende müde werden, wenn der Beamer angeht.

MARIDAL an MARTIN: In der von euch durchgeführten Online-Veranstaltung zum Thema Diversity ist definitiv keiner eingeschlafen. Von daher können wir wohl davon ausgehen, dass der ‚analoge‘ Trainer Martin seine Teilnehmenden auch in der digitalen Welt begeistern kann – und das ohne über Vorerfahrungen in der digitalen Lehre zu verfügen. Wie hast du es geschafft, deine Motivation hochzuhalten – auch wenn wir Kolleg*innen, v.a. auch aus der IT – sicherlich häufig nicht genügend Zeit hatten dir zu helfen?

MARTIN ANTWORTET: Ich bin als Trainer angestellt, meine Stelle ist befristet und ich muss ja meine Arbeit machen. Außerdem weiß ja immer noch keiner, wie es mit Corona weitergeht. Es ist also auch der monetäre Druck, der mich motiviert, mal aus meiner Komfortzone herauszukommen und dadurch meine Möglichkeiten zu erweitern. Einfach war bzw. ist es immer noch nicht. Ich war doch einige Wochen beschäftigt mich in die Materie einzuarbeiten, die ganzen unterschiedlichen Plattformen und digitalen Tools kennenzulernen und schauen bzw. vergleichen, was andere im Netz machen. Das mag etwas Arbeit sein, macht aber auch Spaß und ich lerne dabei auch inhaltlich weiter. Motivationshemmend waren für mich die fehlenden technischen Voraussetzungen, die ich anfangs an meinem Arbeitsplatz vorfand. ▶

► Insofern war es wichtig, Euch Kolleg*innen von MARIDAL, der IT-Abteilung Ali und Luca, meine beiden Kollegin Hicham und Asmus dabei zu haben. Auch wenn wir uns nicht so oft gesehen haben, haben wir uns doch gut verstanden und konnten uns aufeinander verlassen. Das war für mich sehr wichtig. Wir sind in vieler Hinsicht sehr unterschiedlich und ich denke auch, gerade deshalb hat es funktioniert. Damit bin ich auch bei dem wichtigsten Thema meiner Motivation. Ich brenne für Diversity und möchte gerne dieses Herzensthema weiter voranbringen.

MARIDAL an ASMUS: Asmus, auch dir würden wir gerne die Frage stellen, wie es dir mit diesem bis zum Ende sehr ergebnisoffenen Vorgehen ergangen ist?

ASMUS ANTWORTET: Mir ist es im Nachhinein sehr gut damit ergangen. Vor allem, weil Ihr beiden auf angenehme und viel Leichtigkeit und Optimismus ausstrahlende Art sehr motivierend gewirkt habt. Es gab bei mir schon eine Art Grundskepsis. Ansonsten aber waren jede Menge Neugierde, Pioniergeist und Experimentierfreude mit dabei. Zwischendurch gab es auch Phasen, besonders zu Beginn der Arbeiten, wo ich den Bettel am liebsten hingeschmissen hätte, vor allem, weil es mit der Technik nicht klappen wollte.

MARIDAL an MARTIN: Martin, das Wort Kontrolle fällt sehr häufig in deinen Tagebucheinträgen. Du bezeichnest dich sogar als Kontrollfreak. Generell ist das Wort erstmal sehr negativ behaftet und im Kontext von Online-Seminaren wird es häufig in dem Sinne besprochen, dass es nicht so einfach ist zu kontrollieren, wie und ob die Teilnehmer*innen eigentlich wirklich mitmachen, z.B. wenn die Kamera nicht aktiviert ist. Diese Thematik meinten wir an dieser Stelle aber nicht. Viel spannender finden wir, dass man im digitalen Raum als Dozierende/r den Kontext der Teilnehmenden nicht mehr vollständig im Blick hat, also kontrollieren kann. Man weiß also nicht, warum jemand beispielsweise abgelenkt ist. Liegt es daran, dass man als Dozierende/r gerade arg langweilt oder weil eine Katze im Raum des Teilnehmenden Mist baut? Die Szenerie wird insgesamt widersprüchlicher. Wie gehst du mit dieser Unsicherheit um und kann man diese Ambiguität ggf. sogar didaktisch nutzen? Hast du generell was über dich gelernt bezogen auf die von dir so oft beschriebene Notwendigkeit des Loslassens, des Abgebens von Kontrolle?

MARTIN ANTWORTET: Das ist eine interessante Frage. Das mit dem Kontrollfreak ist natürlich übertrieben. Nichtsdestotrotz ist es mir in Seminaren wichtig, dass meine Teilnehmenden viel mitnehmen. In Präsenz-Seminaren beobachte ich die Teilnehmer*innen und sehe, wie sie reagieren. Ich bekomme mit, wenn sie in Übungen Schwierigkeiten haben, z.B. die Aufgabenstellung nicht richtig verstanden haben. Ich bekomme auch viel eher mit, wenn Teilnehmende meine Inhalte auch sprachlich nicht verstehen. Ich kann in den Pausen nachfragen. Die (Macht-)Distanz zwischen mir und den Teilnehmenden ist geringer. Man schaut sich in die Augen und nicht knapp vorbei in die Kamera. Ich glaube auch, dass ich als Dozent im Online-Seminar weniger gefragt werde, als wenn wir uns im selben physischen Raum befinden. Kontrolle meine ich hier vor allem im Kontext von „sich kümmern“. Umgang mit Unsicherheit und Ambiguitätstoleranz sind ja auch klassische Diversity-Kompetenzen. Insofern kann man hier eine kleine Brücke schlagen zum Thema.

MARIDAL an MARTIN: Martin, das Seminar war sehr erfolgreich, zumindest waren die Rückmeldungen durchweg positiv. Wie erklärst du dir den Erfolg?

MARTIN ANTWORTET: Für mich als auch für die meisten Teilnehmenden sind Erfahrungen in Online-Seminaren keine Komfortzone. Wir müssen beide in die Lernzone, neue Strategien erlernen und mit Fehlern freundlicher umgehen. Das haben wir gemeinsam hinbekommen. Das ist die eine Seite. Die andere ist, dass Menschen, die sich konstruktiv und interessiert mit Diversity beschäftigen, mit unterschiedlichen Lebensthemen, Perspektiven und Lebenswirklichkeiten - auch wenn manche Selbstreflexion auch weh tun kann - in ihrer Persönlichkeit wachsen. Dies gilt für analoge als auch für digitale Kommunikationswege.

MARIDAL an HICHAM: Hicham, wir hatten in der Vorbereitung des Seminars vor allem mit Asmus und Martin von der wisoak zu tun. Die Kommunikation zwischen euch lief also ohne uns ab und wir können nur erahnen, wie du Dich in dem Prozess gefühlt hast. Was uns aber absolut im Kopf geblieben ist, ist deine Aussage in einer kleinen Teambesprechung NACH der gelungenen Veranstaltung, dass du vor dem Online-Seminar zwei Nächte nicht richtig schlafen konntest, Du noch nie so gut vorbereitet warst und dass das für Dich ein Zeichen ist, sonst auch gerne in der Komfortzone zu bleiben. Was hast du von diesem Projekt für Dich mitgenommen und hast du etwas Neues über dich gelernt?

HICHAM ANTWORTET: Nur eins schon mal vorweg: Wir alle brauchen Kontrolle und bleiben gerne in unserer Komfortzone, unseren sogenannten Routinen. Im Prinzip geht es in unseren Seminaren, Workshops und Trainings im Kontext Diversity sehr viel um die Kompetenzen, Unsicherheiten auszuhalten, Ambiguitäten zuzulassen und sogenannte Normalitäten zu reflektieren, also durchaus den Status Quo in Frage zu stellen. So war auch das Ausgangssetting für unsere Vorbereitungen, Konzeptionen und Planungen für das Online-Seminar. Unsere Normalität war weg! Das kann schon zu kurzen Nächten führen. Wir mussten also wieder für Normalität sorgen und routinierte Abläufe schaffen, da wir nun, wie Ihr bereits sehr schön und richtig festgehalten habt, den Paradigmenwechsel hinter uns haben und neue „Felder bespielen“ müssen. Das geht erfahrungsgemäß über gute Vorbereitung und Absprachen, denn Ko-Moderation ist per se sehr komplex in der Vorbereitung und der anschließenden Performance. Da rückt jede*r Moderator*in immer ein Stück von der eigenen Normalität ab, wenn es gut läuft. Im Prinzip ist jede „neue“ Co-Moderation und jede Kooperation eine interkulturelle Erfahrung. Ich hatte das großartige Glück, diese sehr komplexe Herausforderung, unsere bisherigen Formate in den „Digitalen Raum“ zu transferieren, gemeinsam mit Euch, Rebecca und Gesa, und meinen sehr geschätzten Trainerkollegen Asmus und Martin zu erleben. Ich war umgeben von Menschen, die neugierig sind, für Innovationen zugänglich und das Fingerspitzengefühl besitzen, Kritik einzubringen, wo diese konstruktiv und angebracht ist. Die Vorbereitungsphase hat aus meiner Sicht sehr von der Interdisziplinarität gelebt, das bedeutet wir waren mit vielen Perspektiven und Ansätzen bei der Sache. Das ist koordinativ eine Herausforderung und wenn die richtigen Akteur*innen zusammenarbeiten, dann auch ein absoluter Mehrgewinn. Für alle und für die Sache! Für mich war es auf jeden Fall eine Erfahrung, auf die ich nicht verzichten möchte und die mich und mein Repertoire weiterentwickelt hat. Ganz herzlichen Dank an Euch alle! ►

► Und um abschließend die gestellten Fragen explizit zu beantworten: Ich habe für mich mitgenommen, dass gute Zusammenarbeit mit der Persönlichkeit der Akteur*innen steht und fällt. Sprich, können diese sich riechen oder nicht und ob sie die Fähigkeiten besitzen, im richtigen Moment zwischen persönlicher und prozessorientierter Ebene hin und her zu wechseln. Weiterhin habe ich mitgenommen, dass es total wichtig ist, immer in Bewegung zu bleiben. Thematisch und methodisch. Über mich habe ich gelernt bzw. wieder festgestellt, dass ich die Arbeit mit Menschen liebe und sehr gerne in neue Bereiche eintauche.

MARIDAL an ALLE: Herzlichen Dank euch allen für die Zusammenarbeit und die netten Worte. Zum Schluss noch der Hinweis, dass wir die von uns gemeinsam gesammelten Erfahrungen und Erkenntnisse in einen Handlungsleitfaden für Dozierende überführt haben, als Hilfestellung bei der ad-hoc-Umstellung von Präsenz- zu Online-Seminaren. Bei Interesse kann das Dokument unter LINK eingesehen werden.