



Interview-Reihe: „Frauenpower im virtuellen Raum“ mit Alexandra Hagemann | ah Trainings

2. Interview mit Alexandra Hagemann

Die netucate systems GmbH hat drei ausgezeichnete Online-Trainerinnen unter die Lupe genommen und uns einen Einblick in ihre spannende Arbeitswelt verschafft.

Das Motto:

Mitreißend, erfrischend und aufschlussreich: 3 kluge Frauen > 3 verschiedene Stile > 3 zielgruppenorientierte Auswirkungen!

Mit dabei sind Inga Geisler, Alexandra Hagemann und Anja Röck. Es geht darum, drei erfolgreiche, unterschiedliche Online-Trainerinnen durch spannende Interviews ins Rampenlicht zu bringen und aus ihren Erfahrungen zu lernen.

Das möchten wir mit Ihnen teilen:

- Perspektivwechsel > Das Geschehen im virtuellen Raum von der Trainerseite aus entdecken.
- Faktor Mensch > Die Wichtigkeit der menschlichen Verbindung innerhalb des virtuellen Miteinanders erkennen (und damit auch die Angst vor der KI abmildern).
- Frauenpower > Dem weiblichen Können huldigen, Respekt!



Alexandra Hagemann | ah Trainings

Voller positiver Energie, Wunschberuf erlernt und mit Herzblut praktiziert:

Trainerin Alexandra Hagemann | Das 2. Interview

Vor Kurzem hatten wir sie ein erstes Mal interviewt: Die Diplom-Pädagogin Alexandra Hagemann ist zertifizierte Trainerin und Coach, mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung, Neuropsychologie und Medienpädagogik. Dabei ist ihr Herzensthema die Führungskräfte- und Teamentwicklung.

Bildung ist für sie ein allgegenwärtiges Thema. Von Natur aus sind wir Menschen eigentlich von Lust am Lernen geprägt. Doch kulturell, gesellschaftlich bedingt oder aus sonstigen Gründen ist sie nicht immer da, diese Motivation.

Die Gestaltung von positiven Lernkulturen ist entsprechend ein essenzielles Thema, das unsere gesamte Gesellschaft angeht, durch alle Generationen hindurch. Darüber möchten wir uns mit Alexandra austauschen. Im virtuellen Raum YuLinc treffen wir uns heute erneut.

Das erste Interview finden Sie ebenfalls auf unserer Homepage.

<https://www.netucate.com/2024/04/24/interview-reihe-frauenpower-im-virtuellen-raum-mit-alexandra-hagemann-ah-trainings-interview-2/>

Trainerin Alexandra Hagemann | Das 2. Interview

Für die netucate systems GmbH führte Édith Kosmehl das Interview durch.

netucate: Vielen Dank, Alexandra, dass wir uns zu einem weiteren Interview verabreden konnten. Es sind unzählige Themen, die ich gern mit dir vertiefen möchte! Doch deine Zeit ist knapp, daher heute Fokus auf die gleichzeitig spannende wie auch brisante Thematik der Bildung.

Alexandra Hagemann: Ein herzliches Hallo, liebe Édith! Wie schön, dass wir uns wiedersehen.

netucate: In den letzten Jahren hat sich nicht nur unsere Art und Weise des Lernens komplett verändert, sondern auch die Bildung selbst erlebte einen regelrechten Wandel. Das allgemeine Bildungsniveau allerdings scheint abgenommen zu haben. Ist es denn eine Frage der Generationen?

Alexandra Hagemann: Das Lernen selbst, aber auch die Lust am Lernen, sind nicht so sehr eine Frage der Generationen, sondern vielmehr eine Milieufolge. Es geht hier um eine kulturelle, soziologische Prägung.

Dazu kommt, dass wir bei der Lerndidaktik die technologischen Fortschritte beachten müssen. In den 2000er Jahren, als ich studierte, hatten wir in den Videos 7 Sekunden pro Bild Zeit, bis das nächste Bild kam. Heute sind wir bei 1 bis 3 Sekunden. Das macht natürlich etwas mit unserer Aufmerksamkeitsspanne.

netucate: Und wenn wir noch die Videos von TikTok & Co. dazu nehmen?

Alexandra Hagemann: Da kommen wir auf 1000 Videos pro Mensch am Tag — doch unter 1 Sekunde pro Video. Da klicken die Menschen einfach weiter, und das macht etwas mit unserem Gehirn.

netucate: Das sind schwindelerregende Zahlen! Unter derartigen „Bombardierungen“ leidet unser Gehirn nun extrem. Kann Lernen unter solchen Umständen überhaupt noch gelingen?

Alexandra Hagemann: Dieses immer geringere Aufmerksamkeitspotenzial führt dazu, dass wir lebendige Lehre machen müssen, sonst boykottieren wir uns selbst.

Wir müssen lernen, uns auf diese Entwicklungen, die das Gehirn maßgeblich prägen, einzustellen. Jeder im Berufsleben kennt das auch. Nur wenige organisieren sich eine konzentrierte Arbeitszeit: weil der Messenger angeht, nebenher kommt eine WhatsApp etc. Da wird unsere Aufmerksamkeit ständig gehemmt, deshalb muss, meiner Meinung nach, Bildung bzw. die Lehre diesen Entwicklungen standhalten, wenn sie zielgerichtet und effektiv sein möchte.

netucate: Sicherlich betrifft diese Problematik der Aufmerksamkeit auch das Online-Training, die Online-Arbeit. Ist es dann in erster Linie die Didaktik, die hier angepasst werden muss?

Alexandra Hagemann: Auf das Online-Training übertragen sind zwei Faktoren gleichermaßen wichtig, um die Aufmerksamkeitsspanne wieder zu erhöhen. Nicht nur didaktisch müssen wir etwas ändern, damit die Menschen das lernen, was sie sollen; sondern auch psychologisch müssen wir „gut drauf“ sein, damit die Leute „mitkommen“.

netucate: Wie machst du das? Hast du ein Beispiel aus deiner Welt als Online-Trainerin, wie solche „Aufmerksamkeitsschübe“ provoziert werden können?

Alexandra Hagemann: Ja. Es sind zwei Ebenen. Das eine ist, dass ich ganz häufig am Anfang die Leute dazu begrüße, dass sie sich jetzt hier voll und ganz konzentrieren können. Das heißt, ich weiß, sie können sämtliche Messengers, E-Mails und dergleichen nebenher machen, doch wenn sie sich ein Geschenk machen möchten, schalten sie einfach konzentriert ab. Dann müssen sie hinterher die Folien nicht nachlernen, sondern können jetzt die Dinge mitnehmen.

netucate: Könnte man nicht einfach ein Verbot von Mails, Handy & Co. im virtuellen Raum gleich von vornherein etablieren?

Alexandra Hagemann: Ich arbeite nicht mit Verboten, bin kein Freund von Untersagungen. Vielmehr versuche ich, es über positive Motivation zu machen, wie „Hey, machen Sie sich selbst das Geschenk.“ Weil die Menschen diesen Mehrwert selbst erleben, brauchen sie keine Verbote, sondern freuen sich aufs Mitmachen.

netucate: Deine Erklärung leuchtet ein! Ich hatte dich aber unterbrochen: Was wäre die zweite Ebene, die aus deiner Erfahrung eine bedeutende Rolle bei der Förderung der Entwicklung und des Lernens spielt?

Alexandra Hagemann: Der andere Punkt ist, dass wir uns die gesellschaftliche Entwicklung in der Lehre anschauen müssen. Wir sehen, dass Hochschulen und Universitäten immer weniger Vorlesungen haben, sondern eher Seminare, Übungen, Workshops usw. Wir wissen, dass es schwierig ist, rein über das Zuhören zu lernen.

Es bedeutet aber auch, das haben wir gerade durch Corona erlebt, dass jetzt plötzlich alles online gehen muss. Und die Leute, die sich davor erarbeitet haben, dass sie praxisorientierten Unterricht haben, waren schlagartig überfordert und fingen plötzlich an, einfach nur vertonte PowerPoint-Folien zu machen. Davon müssen wir wieder wegkommen.

netucate: Ja, gezwungenermaßen haben alle Organisationen ihren Lernmodus im Eiltempo ändern müssen. Keine leichte Aufgabe! Was bedeutet es deiner Erfahrung nach für das eLearning in Live-Online- und auch Hybrid-Umgebungen?

Alexandra Hagemann: Wir dürfen im virtuellen Raum wahrnehmen, dass der Mensch selbst lernen und sich entwickeln kann. Und das ist immer wieder das Faszinierende! Da kommen wir zu einer weiteren gesellschaftlichen Entwicklung: Wir Menschen sind als „Homo oeconomicus“ mittlerweile geprägt, also als dieses wirtschaftlich denkende Wesen.

Das Gehirn ist in einer gewissen Art und Weise effizient, allerdings anders als ‚wirtschaftlich effizient‘. Wirtschaftlich effizient wäre: Ich haue es einmal raus, die Menschen nehmen es auf und damit haben sie es gelernt. Das Gehirn sagt aber: Wenn es nicht wiederholt ist, ist es nicht wichtig, dann lösche ich es wieder.

netucate: Fatal! Wenn also in unserem Gehirn „keine Wiederholung“ mit „unwichtig“ assoziiert und entsprechend gelöscht wird, haben wir ohne anschließende Anwendung des Gelernten eigentlich keine Chance, verstehe ich das richtig?

Alexandra Hagemann: Genauso ist es. Wir müssen den Stoff wiederholen, Stück für Stück aufnehmen und aufbauen; wir müssen es begriffen haben. Dann wieder rum können wir sagen: Ich habe es verankert. Heißt, ich nehme neue Informationen auf und muss sie mit Vorhandenem verknüpfen und

verstehen. Und genau dann habe ich einen Lerntransfer. Jetzt muss ich nur noch handeln bzw. es anwenden.

netucate: Das bewährte „learning by doing“, also das Theoretische in die Praxis übertragen und somit das neue Wissen im Gehirn speichern?

Alexandra Hagemann: Das ist es. Nur weil ich theoretisch weiß, wie ich einen Salto mache, heißt es noch lange nicht, dass ich es praktisch umsetzen kann. Genauso ist es mit vielen anderen Dingen auch. Ob es die Aussprache von Vokabeln ist, ob es die Durchführung, die Reparatur von etwas ist, ob es ein Softwarethema, eine Bedienung ist: Egal, worum es sich handelt, wir müssen es nochmal tun. Und dafür brauche ich einen praxisorientierten Unterricht.

Zumindest ist es so, dass bereits nach 24 Stunden das Gehirn beginnt, einige einzelne synaptische Verbindungen wieder zu lösen. Wenn es für uns eine Information ist, die keine Relevanz hat, dann speichern wir sie erst gar nicht. Wenn sie aber in Verbindung gesetzt wird oder angewendet, dann haben wir diese Verbindung wieder gestärkt.

Das Lernen ist wie ein Trampelpfad: Am Anfang gehe ich durchs Gebüsch, alle Pflanzen sind zugewuchert und es streift mich; je häufiger ich da entlanggehe allerdings, umso deutlicher ist der Weg. Und so ungefähr funktionieren die synaptischen Verbindungen.

netucate: Deine Metapher mit dem Trampelpfad ist einleuchtend! Gelten dein Wissen und deine Erfahrungen hier sowohl für den Bildungssektor als auch für die Wirtschaft gleichermaßen? Und nicht nur bei Heranwachsenden, sondern auch bei Erwachsenen?

Alexandra Hagemann: Für alle Generationen ist es ganz klar: „use it or loose it“. Gerade bei Erwachsenen ist es sogar so: Wenn etwas nicht mehr relevant ist, dann schießt das Gehirn es wieder ab, lässt die Verbindung wieder fallen und dann wissen wir es nicht mehr. Umso wichtiger sind Wiederholungen und Anwendungen.

In der Wirtschaft ist es immer hoch faszinierend: Ich kann Werte in einem Team definieren, doch wenn diese nicht gelernt bzw. nicht gelebt werden, fallen sie wieder herunter. Und in der Führungskräfte-Entwicklung ist es auch so: Ich kann dir schon sagen, wie man was in dem Moment umsetzt, also delegiert, nachhält usw. Wenn es nicht praktiziert wird, verschwindet es auch wieder. Ich nenne es liebevoll einen „Schwall ins All“.

netucate: „Schwall ins All“ und auch „use it or loose it“ behalte ich für immer im Kopf! Was bedeutet das Ganze aber für die Online-Arbeit, für das eLearning im virtuellen Raum? Gibt es besondere Methoden, die du als Trainerin hier bevorzugt anwendest und auch empfiehlst?

Alexandra Hagemann: Im Sinne von Effizienz, was wir an Hochschulen aber auch im Unternehmen immer wieder erleben, ist, dass manch einer zu Beginn der Session innerlich schon unruhig wird, bloß weil nicht schnell genug etwas „passiert“. Deswegen heißt es für die Online-Lehre erst recht: Beschäftige die Menschen, mache es kurz, knack-knackig.

Das heißt, ich muss für das Online-Lernen die Methoden anpassen. Da gibt es einen Trend aus der positiven Psychologie, das Konzept heißt PERMA: P steht für Positive emotions, E für Engagement (das Arbeiten in Stärken), R für Relationship (Beziehungen), M für Meaning (also Sinn und Wirkung) und A für Accomplishment (die Zielerreichung).

Dieses PERMA wurde auf PERMA-Teach übertragen: In Österreich gibt es gerade Studien an Schulen dazu, welche Auswirkungen das Ganze auf die Schüler hat. Mit dem PERMA-Teach arbeiten sie ganz viel an der Lernumgebung und dem kulturellen Mindset.

Da ist etwas, das ich total befürworte. Nämlich, dass ich beispielsweise die Selbstwirksamkeit der Lernenden aktiviere. Input: Keine Theorie ohne Anwendung. Auch mentale Experimente kann ich

machen: Wenn ich jemandem einen virtuellen Raum beibringe, kann er das Ganze ausprobieren. Wenn ich nur mit ihm durchdenke, wie er sein Thema didaktisch gestalten kann, dann durchdenken wir das, aber halten die Gedanken hinterher graphisch fest. So haben wir Ergebnisse, an denen man sich „entlang angeln“ kann.

netucate: PERMA-Teach hört sich gut an, kann eigentlich nur förderlich sein! Doch Bildung/Weiterbildung bedeutet auch gewisse Investitionen. Laut statista.de gab Deutschland im Jahr 2023 nur 4,4 % des BIP für Bildung aus. 2020 waren es immerhin noch 4,8 %. Und das bei einem berauschend schnell steigenden Bedarf an Lehrkräften. Haben wir hier einen Abwärtstrend?

Alexandra Hagemann: Absolut! Das spiegelt sich auch in der wirtschaftlichen Lage wider: Im Kontext der Online-Weiterbildung beobachten wir, dass für die Mitarbeitenden trotz besseren Wissens geringere Ausgaben veranschlagt werden. Dagegen handeln Führungskräfte klug, wenn sie die richtige Entscheidung treffen und einen Profi-Trainer engagieren. Denn, wenn es ihnen gelingt, sei es nur einen einzigen Mitarbeitenden mit Begeisterung und Freude zu halten, ist es für das Unternehmen viel günstiger, ein Trainerhonorar und die Weiterbildung zu zahlen, als eine Stelle auszuschreiben: Der ausscheidende Mitarbeiter ist sicherlich nicht bis zum Ende motiviert, sein Bestes zu geben; und der Neue muss eingearbeitet werden ... Also sind die Kosten auf dieser Weise viel höher, als wenn es gelingt, nur einen Beschäftigten zu halten! Das müssen die Menschen verstehen.

netucate: Der reine Mehrwert ist hier sofort sichtbar, ja. Lässt sich die Motivation der Lernenden — in unserem Beispiel des Mitarbeitenden, der eine Online-Weiterbildung macht — auch gezielt erhöhen, potenzieren?

Alexandra Hagemann: Wenn für den Mitarbeitenden selbst der persönliche Mehrwert von vornherein sichtbar ist, dann hat er zwangsläufig eine ganz andere Motivation. Dann kommt Lust auf. Doch was ist eigentlich Lust? „Lust auf“ ist eine Art Motivation. Deswegen ist immer die Frage, warum sind die Leute hier? Sind sie heute gezwungen worden, hier zu sein? In dem Fall muss ich als Trainerin schauen, dass ich ihnen trotzdem mitteile, warum es gut ist, dass sie hier sind. Es ist komplett etwas anderes, wenn der Mensch den Mehrwert dahinter erkennt. Dann klappt das Ganze und macht Freude. Das geht in der Online-Lehre sehr gut.

netucate: Zum Glück, denn wir sind mitten in der Ära des Online-Lernens! Lässt sich da der Lernerfolg auch gut messen, evaluieren?

Alexandra Hagemann: Das geht anhand von Lernstandskontrollen. Ich beispielsweise liebe Quizze, Wissensquizze; das sind auch kleine Lernstandskontrollen, wenn man so will. Diese Lernstandskontrollen braucht man auch in der Erwachsenenbildung, weil sie de facto sehr wichtig sind: Dann weiß ich, ob ich schon alles kann oder doch aufpassen muss. Etwas habe ich noch nicht verstanden? Genau da muss ich neu ansetzen.

Eine solche Lernstandskontrolle ist nichts anderes als eine Prüfung, und wir brauchen sie nicht am Ende, sondern zwischendurch, um da ggf. nochmal dagegen zu arbeiten. In der Online-Arbeit kann ich wunderbar immer wieder kleine Selbsttests durchführen, Reflexion usw., um zu schauen „Hey, was habe ich schon verstanden und was nicht, wo muss ich nochmal ran?“

netucate: Kommt da dein PERMA-Teach wieder ins Spiel?

Alexandra Hagemann: Genau! Bei PERMA darf ich auch etwas feiern: „Okay, du hast die Hälfte nicht gewusst, aber eine Hälfte haben wir schon! Respekt, denn es hätte auch weniger sein können.“ So denken haben wir aber meist nicht.

PERMA ist nicht nur positive Emotionen, sondern auch Ziele erreichen: 50 % unseres Ziels haben wir schon. Das darf man nicht vergessen! Diese kleinen Teilziele zu definieren und sie dann auch zu erreichen, das gehört zum PERMA-Teach mit rein. Dann kommen die Menschen gerne, dann haben sie Lust, dann haben sie Vorfreude.

Was immer stärker ist, das ist der Frust. Habe ich Frust, erlebe ich, dass meine Selbstwirksamkeit gar nicht mehr da ist. Das erleben Schüler oft: „Das hatte ich doch gelernt und es ist trotzdem nicht besser, also Lernen bringt ja gar nichts“.

netucate: Wie verhält es sich im Unternehmen, wenn man dich zum Beispiel für „Train the Trainer“ bucht, führst du solche Lernstandskontrollen in der Wirtschaft auch durch?

Alexandra Hagemann: Die Unternehmen haben meistens interne Tools und Evaluationen. Ohnehin kannst du nicht 1 zu 1 die Konsequenzen sehen. Wenn es um Vokabeln geht, kannst du hinterher den Wissensstand abfragen. Wenn es aber ums Handeln geht, musst du es ausprobieren. Deshalb komme ich dann gerne wieder modular in die Unternehmen. In den Basisschulungen gestalten wir es immer wiederaufbauend: A) durch Wiederholungen und B) durch Anwendungen, inklusive dass ich als Trainerin sage, was schiefgegangen ist, wo nachgearbeitet werden muss. Das kann nicht alles sofort funktionieren, wir sind Menschen.

netucate: Ließe sich mit einer Selbstevaluation erkennen, wann ich mich entwickle? Vielleicht muss ich dreimal den gleichen Fehler machen, bis ich das endlich weiß?

Alexandra Hagemann: Auch da empfiehlt sich ein positiver Umgang mit sich selbst: Wenn es mir jedes Mal auffällt, dass ich schon wieder den gleichen Fehler gemacht habe, dann müsste ich mich darüber freuen, dass es mir eben auffällt. Früher wäre es mir nicht aufgefallen. Also müssen wir den Spieß umdrehen: „Okay, ich habe zumindest schon dran gedacht, nächstes Mal vertraue ich darauf, dass ich den Fehler gar nicht mache.“ Somit bleibe ich nicht in einer negativen Spirale.

netucate: Ein solcher Umgang mit Fehlern wäre in unserer Lernkultur sehr förderlich!

Alexandra Hagemann: Wir haben gelernt, alles zu verurteilen. So basiert auch unser Schulsystem: Hast du einen Fehler gemacht, kriegst du eine schlechte Note. Wir kennen nur richtig oder falsch, und nicht die Entwicklung. Lernen ist aber nicht 1 oder 0, plus oder minus: Entwicklung braucht Zeit und kostet auch ein bisschen Geld.

netucate: „Entwicklung braucht Zeit“: Das greife ich mir jetzt als letzten Impuls von dir für unsere spannende Unterhaltung!

Alexandra Hagemann: Ja, Entwicklung braucht Zeit, aber in gute Weiterbildung ist das Geld absolut gut investiert. Denk an den einzigen Menschen, den du halten kannst. Der zufrieden ist und gut arbeitet. Darauf kommt es an.

netucate: Und im virtuellen Raum lässt sich diese Entwicklung wunderbar nicht nur potenzieren, sondern auch messen > verstanden!

Alexandra, vielen lieben Dank für diesen tollen Moment des Austauschs! Unser Interview hat mir wirklich Spaß gemacht, mit unheimlich vielen Aha-Erkenntnissen, die unsere Leserschaft auch haben wird. Süperb 😊

Alexandra Hagemann: Ich danke dir. Leider wird Learning & Development noch immer in vielen Unternehmen maximal als Dienstleistung gesehen. Ich bin der Meinung, HR (Human Resources) muss an den Management-Tisch, um die Strategien aufzunehmen und umzusetzen. Dafür müssen wir HR argumentativ starkmachen.

Ich freue mich sehr, dass du mich dazu interviewt hast. Herzlichen Dank!

Weitere Infos gibt es hier: 😊

netucate systems GmbH
<https://www.netucate.com/>

Alexandra Hagemann
Ah Trainings
<https://ah-trainings.de>