

Hartmut Häfele, Kornelia Maier-Häfele

101 Online- Seminarmethoden

**Methoden und Strategien für die Online- und
Blended-Learning-Seminarpraxis**

managerSeminare Verlags GmbH, Edition Training aktuell

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	9
----------------------	----------

A Einführung

1. Begriffsklärungen	13
2. Das Arbeiten mit diesem Handbuch	16

B Die Werkzeuge

I. Synchrone Kommunikationstools 21

1. Instant Messaging (IM)	21
1.1 Was ist und kann IM?	21
1.2 Die Vorbereitung der Arbeit mit IM	21
1.3 Die Arbeit mit Instant Messaging	26
1.4 Die Nachbereitung der Arbeit mit IM	27
1.5 Zusammenfassend	27
2. Das Web-Konferenz-System.....	31
2.1 Was ist und kann das Web-Konferenz-System?.....	31
2.2 Die Vorbereitung der Arbeit mit dem Web-Konferenz-System	32
2.3 Die Arbeit mit dem Web-Konferenz-System	34
2.4 Die Nachbereitung der Arbeit mit dem Web-Konferenz-System	36
2.5 Zusammenfassend	36

II.	Asynchrone Kommunikationstools	39
1.	Das Diskussionsforum	39
1.1	Was ist und kann ein Diskussionsforum?	39
1.2	Die Vorbereitung der Arbeit	
	mit dem Diskussionsforum	40
1.3	Die Arbeit mit dem Diskussionsforum	40
1.4	Die Nachbereitung der Arbeit	
	mit dem Diskussionsforum	45
1.5	Zusammenfassend	46
2.	Die E-Mail – Altbewährt	47
2.1	Was ist und was kann E-Mail?	47
2.2	Die Vorbereitung der Arbeit mit E-Mails	47
	Die Regeln des E-Mail-Verkehrs	48
2.3	Die Arbeit mit E-Mails	50
2.4	Die Nachbereitung der Arbeit mit E-Mails	51
2.5	Zusammenfassend	52
3.	Das Wiki-Web	53
3.1	Was ist und kann ein Wiki-Web?	53
3.2	Die Vorbereitung der Arbeit mit dem Wiki-Web	55
3.3	Die Arbeit mit dem Wiki-Web	55
3.4	Besonderheiten bei der Arbeit mit dem Wiki-Web	55
3.5	Zusammenfassend	56
4.	Das Weblog	58
4.1.	Was ist und kann ein Weblog?	58
4.2.	Die Arbeit mit dem Weblog	59
4.3.	Zusammenfassend	60

C Die Methoden der Online-Seminarpraxis

1.	Vor Seminarbeginn.....	62
1.1	Hundert-und-eins Fragen	63
1.2	Klärung der persönlichen Seminarziele	65
1.3	Leitsätze bearbeiten.....	67
1.4	Organisatorisches vor Beginn.....	69
1.5	Vorbereitende Klärung	70
2.	Der Beginn des Seminars/eines neuen Themas	72
2.1	5-Hauptwörter-Vorstellung.....	73
2.2	Alliterative Vorstellungsrunde	76
2.3	Förderliche und hinderliche Rahmenbedingungen.....	77
2.4	Ganz genau hingeschaut: SWOT	79
2.5	Interessen und Hyperlinks	83
2.6	Kreativitätsmethoden im Chat	85
2.7	Let's play Bingo!.....	88
2.8	Meine schlechteste Erfahrung	90
2.9	Mentoring	92
2.10	Selbstbeschreibung	94
2.11	Stellen Sie sich mal bildlich vor!	96
2.12	Stellung beziehen	99
2.13	Thematische Eisbrecher	102
2.14	Visitenkarten erstellen	104
2.15	Wie lautet die Frage?.....	106
2.16	Wie sieht es denn hier aus?.....	108
2.17	Zwei Wahrheiten und eine Lüge	110
3.	Die inhaltliche Arbeit	112
3.1	+/- Analyse	113
3.2	Betriebserkundung.....	120
3.3	Cyberstorming	123
3.4	Coaching.....	130
3.5	Die Hälfte der Hälfte	132
3.6	Einen gemeinsamen Nenner finden.....	134
3.7	Eins, zwei, vier	137
3.8	Expertenbefragung.....	141

3.9	Expertenchat.....	143
3.10	Expertenforum	146
3.11	Expertenthemen	148
3.12	Fallstudienarbeit.....	158
3.13	Folien-Präsentation, Online-Vortrag.....	163
3.14	Forumsmoderation durch Teilnehmer	165
3.15	Freier Chat	167
3.16	Gemeinsam Texte bearbeiten	169
3.17	Gemeinsames Surfen im Internet	171
3.18	Kollaboratives Erstellen von (Lern-)Inhalten	173
3.19	Kollegiale Beratung	176
3.20	Kommunikationsformen im Chat.....	179
3.21	Kreisgespräch	181
3.22	Lexika und Glossare erstellen	183
3.23	Mailinglisten	185
3.24	Methode 6-3-24	189
3.25	Mind-Mapping, Concept-Mapping	191
3.26	Morphologischer Kasten.....	194
3.27	Partnerschaftliche Beratung	199
3.28	Pressekonferenzen abhalten.....	201
3.29	Pro- und Contra-Diskussion	205
3.30	Rollenspiel im Chat	210
3.31	Schnitzeljagd	214
3.32	Schon wieder ein Referat	215
3.33	Sechs Stücke und drei Worte	217
3.34	Sich einen Reim machen	219
3.35	Siebensprung	222
3.36	Szenarien entwerfen	227
3.37	Theorien und Definitionen bilden	230
3.38	Thesen bilden.....	234
3.39	Trainingsbrief	236
3.40	Twisted Pair Puzzle: Puzzle der verdrehten Paare ...	237
3.41	Von Seminardrachen und Prinzessinnen.....	239
3.42	Zustimmung und Ablehnung	244
4.	Die Arbeit mit der Gruppe	246
4.1	Cafeteria.....	247
4.2	Das können Sie sich schenken!.....	250
4.3	Frequently Asked Questions	252
4.4	Individuellen Kontakt pflegen	255

4.5	Prahlen Sie mal!	257
4.6	Terminverwaltung leicht gemacht	260
4.7	Themenspeicher	262
4.8	Umfragen erstellen und durchführen	265
4.9	Wer ist meine Kollegin/mein Kollege?	267
4.10	Wer kann das sein ...?	269
5.	Reflexion/Feedback.....	272
5.1	Einleitung	273
5.2	Acht-Dimensionen-Feedback	277
5.3	Das Führen eines Lerntagebuchs	279
5.4	Feedback geben und nehmen	282
5.5	Koffer packen	284
5.6	Lass Bilder sprechen	287
5.7	Matches, Multiple Choices und mehr	289
5.8	„Mündliche“ Überprüfung	292
5.9	Punktabfrage	294
5.10	Rasende Reporter im virtuellen Raum	297
5.11	Schwemmlandübung	299
5.12	Sounding Board	302
5.13	Vertiefen der eingereichten Arbeit	306
6.	Transfer	308
6.1	Acht Köpfe	309
6.2	Kurzartikel verfassen	311
6.3	Maßnahmenplanung	313
6.4	Netzwerke bilden	318
6.5	Partnerschaftliche Beratung im Transfer	320
6.6	Projekte lebendig dokumentieren	322
6.7	Transfergruppen	325
7.	Sonstige Methoden	328
7.1	Bildanalogien	329
7.2	Fit am Computer	332
7.3	Fragen generieren	335
7.4	Gehirnakrobatik	338
7.5	Kritische Freundin/Kritischer Freund	342
7.6	Laterales Denken	344
7.7	Reihenfolgen bilden	348
7.8	Tipps zur Gruppenbildung	350
7.9	Virtuelle Sprechstunden	352

Anlage

Online-Ressourcen	356
Literaturverzeichnis.....	356
Stichwortverzeichnis	357

Online-Ressourcen

Diesem Werk wurden viele hilfreiche Online-Ressourcen beigelegt. Sie verweisen teilweise auf Websites, die begleitend für das Buch erstellt wurden, aber auch auf Websites mit externen Angeboten, die weiterführende Hinweise oder kostenfreie Anwendungen vorhalten.

► Linktipps

Hier finden Sie die gesammelten Links zu den beschriebenen Online-Werkzeugen zum Ausprobieren. Verwenden Sie für die ersten Schritte einfach den beim jeweiligen Werkzeug eingerichteten „Sandkasten“. Sie können sich via Chat und Diskussionsforum mit anderen austauschen, im Wiki-Web gemeinsam Texte bearbeiten, im Dokumenten-Container Dateien hochladen, in ein Weblog posten sowie aus dem Seminar-Bildarchiv passende Bilder für Ihr eigenes Online-Seminar herunterladen.

► Quellen

Im Quellenverzeichnis finden Sie Angaben zu Büchern und Websites, die in diesem Buch zitiert werden. Auch dort sind teilweise Fundgruben mit weiterführenden Links hinterlegt.

► Methoden-Index, nach Seminarzielen sortiert

Ein weiterer Schnellaufgriff auf die passende Methode(n): Hier sind die Werkzeugvorschläge den Seminarzielen zugeordnet.

Der Link zu den Online-Ressourcen finden Sie in der Umschlagklappe.

Vorwort

Immer noch wird beim Online-Lernen die Technik-Diskussion viel lebhafter geführt, als jene um pädagogische Konzepte, Methodik und Didaktik. Das hat dazu geführt, dass Online-Lernen ein viel zu technokratisches Bild vermittelt, in dem die oft sehr einfachen und kreativen Gestaltungsmöglichkeiten von Online-Seminaren in den Hintergrund treten. Dem wollen wir mit dem vorliegenden Buch entgegenwirken, indem wir Ihnen einfach umzusetzende, praxiserprobte Online-Methoden präsentieren, die Sie als Bereicherung für Ihre Präsenzseminare genau so einsetzen können, wie für reine Online-Seminare.

Für das Umsetzen der beschriebenen Methoden ist kein teures Learning-Management-System notwendig. Mit einfachen, oft auch kostenlos verfügbaren Werkzeugen, wie etwa einem Diskussionsforum oder einem Instant Messaging System kann sinnvolles und lebendiges Online-Lernen verwirklicht werden.

Mit diesem Buch haben wir zwei Anliegen verbunden:

- ▶ Erstens wollen wir unsere Erfahrungen an Kolleginnen und Kollegen weitergeben und uns auf diesem Weg auch bei all jenen bedanken, von deren Erfahrungen wir immer wieder profitieren dürfen.
- ▶ Zweitens möchten wir Ihnen Lust auf Online-Seminare machen, Ihnen zeigen, dass das Gestalten von Lehr- und Lernprozessen online ein kreativer Prozess ist, der sehr viel Spaß machen kann.

Lassen Sie sich also nicht abschrecken, wenn Sie technisch weder begabt noch interessiert sind, über keine teuren Lernumgebungen und auch über keine medienwirksam aufbereiteten Lerninhalte verfügen. Online-Lernen ist keine technische Spielerei, sondern Lernen im virtuellen Raum – und das kann auch ohne die genannten Voraussetzungen bestens funktionieren.

Wie? – Das wollen wir Ihnen in diesem Buch gerne zeigen.

Wir bedanken uns bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unserer Seminare für deren Mitarbeit und Ideen, die wir in diesem Buch verwenden durften. Wir bedanken uns auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir immer wieder zusammenarbeiten und unsere Praxis reflektieren.

Unser ganz besonderer Dank geht an unsere Eltern, ohne deren Unterstützung unsere Arbeit und auch dieses Buch nicht möglich wären und natürlich an Elias und Anna, die uns immer wieder inspirieren. :-)

Wir wünschen Ihnen viel Neugierde, Spaß und Erfolg bei der Arbeit mit diesem Buch.

Kornelia Maier-Häfele
Hartmut Häfele

Hinweis in eigener Sache: Um einen möglichst leichten Lesefluss zu gewährleisten, wurde in diesem Werk maßgeblich die männliche Sprachform genutzt, selbstverständlich sind aber grundsätzlich beide Geschlechter angesprochen.

2.4 Ganz genau hingeschaut: SWOT

Strategien, Ziele o.Ä. werden von einer (heterogenen) Gruppe von Teilnehmern (Mitarbeitern) auf Herz und Nieren untersucht.

Kurzbeschreibung

Ihre Auftraggeber erhalten einen klaren Blick auf den Status Quo.

Ziele

Je nach Anlass oder Vorliebe entweder:

Tools

- ▶ Diskussionsforum.
- ▶ Web-Konferenzraum.
- ▶ Wiki-Web.

Zu Beginn eines Prozesses.

Wann einsetzen?

5-100 Personen.

Gruppengröße

Asynchron: Mehrere Tage je Phase.

Dauer

Synchron: 1 bis X Seminartag(e).

SWOT ist ein Tool zur strategischen Planung und steht für:

Ablauf

- S Strengths (Stärken).
- W Weaknesses (Schwächen).
- O Opportunities (Möglichkeiten).
- T Threats (Risiken).

Es ist zielführend, in diesen Prozess Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen mit einzubeziehen. Da diese sich unter Umständen nicht am selben Ort befinden oder auch, weil es schwierig ist, einen Tag zu vereinbaren, an dem alle sich versammeln können, bietet sich eine Durchführung online an.

Vorbereitung

Klären Sie mit Ihrer Auftraggeberin, welches Thema Sie der SWOT Analyse unterziehen werden. Stimmen Sie ab, wie die einzelnen Fragen lauten sollen.

Mögliche Formulierungen für die SWOT-Analyse einer bestehenden Unternehmensstrategie mit dem Ziel, daraus eine neue Strategie zu entwickeln.

Beispiel

- **Stärken:** Was in Erstellung und Umsetzung der aktuellen Strategie ist uns gut gelungen?
- **Schwächen:** Was in Erstellung und Umsetzung der aktuellen Strategie ist uns nicht gut gelungen?
- **Möglichkeiten:** Was aus der aktuellen Strategie sollten wir unbedingt weiterführen?
- **Risiken:** Was aus der aktuellen Strategie sollten wir auf keinen Fall weiterführen?

Vergewissern Sie sich, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Dokumente, welche der SWOT-Analyse unterzogen werden sollen, verfügen. Hier bieten sich z.B. je nach Größe ein Dokumentencontainer im Wiki-Web oder im Diskussionsforum an.

1. Präsentation der Themen

Auch wenn Sie planen, die Hauptarbeitsphase mittels Diskussionsforum oder Wiki-Web asynchron durchzuführen empfiehlt es sich, das Thema und die Aufgabenstellung synchron mittels Webkonferenztool zu präsentieren. Für jene Teilnehmer, die an der Präsentation nicht teilnehmen können, steht die Aufzeichnung der Webkonferenz zur Verfügung.

2. Gruppenarbeitsphase

Wenn Sie diese Phase synchron gestalten, stellen Sie jeder Teilnehmergruppe von ca. 5-7 Personen ein eigenes Sitzungszimmer im Webkonferenztool zur Verfügung. Im Sitzungszimmer sind bereits 4 Whiteboards eröffnet – jeweils eines für Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Risiken. Auf jedem Whiteboard ist nochmals die entsprechende Frage (siehe Beispiel oben) vermerkt. Die Gruppe hat 60 – 90 Minuten Zeit, um die Fragen zu diskutieren und die 4 Whiteboards zu befüllen.

Wir haben für unser Beispiel eine asynchron mittels Wiki-Web gestaltete Gruppenarbeitsphase ausgesucht.

Dazu haben wir für jede Gruppe eine eigene Seite im Wiki-Web als Ausgangsseite sowie die vier Arbeitsseiten (Stärken, Schwächen, Möglichkeiten, Risiken) angelegt. Jede dieser Seite erhielt noch eine Diskussionsseite. Das stellt sicher, dass die vier Arbeitsseiten sozusagen „diskussionsbereinigt“ sind, dass dort der gemeinsam erarbeitete Konsens festgehalten ist und dient somit der Übersichtlichkeit. Erst, was den schriftlichen Diskussionsprozess durchlaufen hat, scheint auf einer der vier Arbeitsseiten auf.

Aktuell |
 Diskussion |
 Lesen |
 Bearbeiten |
 Ältere Versionen

SWOT-Analyse

Inhaltsverzeichnis

- SWOT-Analyse
- Gruppe Nord
- Arbeitsstelle Stärken
- Arbeitsstelle Schwächen
- Arbeitsstelle Möglichkeiten
- Arbeitsstelle Risiken

[Bearbeiten](#)

Gruppe Nord

Teilnehmerinnen und Teilnehmer: August Held, Birgitte Jørgensen, Claus Wintersteiger, Armin Wolfgruber, Susanna Zerklova

Laufzeit: 29. 1. - 7. 2. 2020

Aufgabenstellung:

Erstellen Sie eine SWOT-Analyse zur letzten Woche per Mail verschickten Strategie 20.

Falls Sie bei der Präsentation der Strategie am 29. 1. nicht dabei sein konnten, oder Sie sich einfach nochmal informieren möchten, finden Sie diese unter der Adresse <http://www.webconferenz.com/Strategie20.pdf>.

Sie finden im Anschluss die vier Arbeitsstellen zur SWOT-Analyse. Beachten Sie bitte, dass jeder dieser Seiten eine Diskussionsseite angelegt ist, auf welcher Sie das Thema diskutieren können. Erst nachdem Sie zu einem Konsens über einen Punkt gelangt sind, schreiben Sie diesen auf der entsprechenden Arbeitsstelle fest. Sollten Sie es wünschen, steht Ihnen über die gesamte Zeit ein Konferenzraum unter http://www.webconferenz.com/Konferenzraum_Nord zur Verfügung.

[Bearbeiten](#)

Arbeitsstelle Stärken

[Zur Arbeitsstelle Stärken](#)

[Bearbeiten](#)

Arbeitsstelle Schwächen

[Zur Arbeitsstelle Schwächen](#)

[Bearbeiten](#)

Arbeitsstelle Möglichkeiten

[Zur Arbeitsstelle Möglichkeiten](#)

[Bearbeiten](#)

Artikel
Diskussion

Lesen
Bearbeiten
Ältere Versionen

Arbeitsseite Stärken

Strengths

W

O

T

Veröffentlichen Sie hier die Gruppenmeinung zu den Stärken.

Zur Erinnerung nochmals die Fragestellung:

Was in Erstellung und Umsetzung der aktuellen Strategie ist uns gut gelungen?

Benutzen Sie diese Seite nur, um die Gruppenmeinung (oder einzelne, als solche gekennzeichnete Meinungen, welche sich nicht mit der Gruppenmeinung vereinbaren lassen) zu veröffentlichen.

Zur Diskussion der Gruppenmeinung nutzen Sie die [Diskussionseite Stärken](#)

Unsere Themen:

- Weiterbildungsplan und -möglichkeiten für alle mit abgeschlossener Ausbildung
- Austauschprogramme für Techniker
- Strukturierung Arbeitszeit
- „Gesundes Unternehmen“

Zuletzt angesehen:
[a_schwachen](#) •
[a_moeglichkeiten](#) •
[a_risiken](#) •
[swot](#) •
[diskussionseite_staerken](#) •
[a_staerken](#)

Artikel	Diskussion	Lesen	Bearbeiten	Ältere Versionen		
-------------------------	----------------------------	-----------------------	----------------------------	----------------------------------	----------------------	---

Diskussionsseite Stärken

Diskutieren Sie hier die „Stärken“. Jene Punkte aus Ihrer Diskussion, die in die Gesamtgruppe getragen werden können, halten Sie bitte auf der [Arbeitsseite Stärken](#) fest.

Bildungskonzept

Was meinst du damit? -> Für FK, mittleres Management? Alle Azubis könnten besser eingebunden sein.

Ich meinte alle,

Schließe mich bei den Azubis an. Ok ich bin dabei, stimmt. Wie sollen wir es formulieren?

Bildungskonzept für alle Mitarbeiter außer Azubis 😊

Ja, und auch die Praktis scheinen nicht auf.

Haha ... für alle über 25 🙄

Stimmt eigentlich

Weiterbildungsplan und -möglichkeiten für alle mit abgeschlossener Ausbildung

Super!

Find ich gut

Ok

Ja gut!

Ok ... Ich schreibs dann mal vorne hin.

Zuletzt angesehen: • [a_schwächen](#) • [a_moeglichkeiten](#) • [a_risiken](#) • [swot](#) • [a_staerken](#) • [diskussionsseite_staerken](#)

3. Präsentation der Ergebnisse

Die Ergebnisse können auf unterschiedliche Weise präsentiert werden. Sollte der Prozess mit einer Webkonferenz begonnen haben, bietet es sich an, diesen wieder mit einer solchen zu beenden.

Wir durften aber auch eine SWOT-Analyse begleiten, die von jenen Teilnehmern, die am Firmenhauptsitz vor Ort waren, den Auftraggebern live präsentiert und für die anderen Teilnehmer gestreamt wurde.

Eine andere Möglichkeit ist es, dass der Moderator die Ergebnisse je S-W-O-T zusammenfasst, zur Begutachtung online stellt oder den Verantwortlichen präsentiert.

- | | |
|--------------------|--|
| <i>Bemerkungen</i> | Ein großer Vorteil der Durchführung der SWOT-Analyse online ist, dass der Meinungsbildungsprozess und auch das Ergebnis für jene, die damit weiter arbeiten, nachvollziehbar, da dokumentiert (sei es auf Whiteboards und Chat im Webkonferenzraum, im Diskussionsforum oder wie im obigen Beispiel im Wiki-Web) ist. |
| <i>Erfahrungen</i> | Eine Würdigung der Arbeit der Teilnehmer und auch eine Zeiterparnis stellt es dar, wenn die Auftraggeber der SWOT-Analyse zur Präsentation derselben eingeladen werden. Hier können evtl. Unklarheiten gleich beseitigt und möglicherweise auch Vereinbarungen zur Weiterarbeit mit den Ergebnissen erarbeitet werden. |

5.2 Acht-Dimensionen-Feedback

Die Teilnehmer geben schriftliches Feedback zur Lehrveranstaltung.

- ▶ Die Teilnehmer werden in ihren Einschätzungen zum Seminar ernstgenommen.
- ▶ Sie erhalten Rückmeldungen zur weiteren Seminarplanung.

E-Mail.

Zum Seminarende.

Einzelarbeit – für jede Gruppengröße geeignet.

Wenige Tage.

Schicken Sie Ihren Teilnehmern zum Ende Ihres Seminars eine E-Mail, in der Sie sie bitten, als Feedback zum Seminar kurz auf jeden der unten stehenden Punkte einzugehen.

Bitten Sie evtl. zur besseren Illustration der Rückmeldungen um Beispiele.

Kurzbeschreibung

Ziele

Tools

Wann einsetzen?

Gruppengröße

Dauer

Ablauf

Transfer: Können Sie die bearbeiteten Inhalte in Ihrer beruflichen Praxis umsetzen?

Kohäsion: War die Bereitschaft und Anstrengung der Teilnehmer/-innen, sich gegenseitig zu helfen und miteinander gut auszukommen, für Sie vorhanden?

Vertrauen: Spürten Sie, dass andere auf Ihre Fähigkeit zusammenzuarbeiten, zu lernen und sich weiterzuentwickeln, bauten?

Leistungsdruck: Haben Sie den Eindruck, dass die Arbeitsbelastung sorgfältig geplant ist, und dass Sie für die Planung Ihrer Lernzeit Hilfe bekommen?

Beispiel

Unterstützung: War die Bereitschaft der Kursteilnehmer/-innen, gemeinsam lernen zu wollen, für Sie erkennbar?

Anerkennung: Hatten Sie das Gefühl, dass Ihre Beiträge zur Diskussion und zum gemeinsamen Wissenserwerb konstruktiv aufgenommen wurden?

Fairness: Fühlen Sie sich gerecht behandelt?

Innovation: War im Seminar ein Klima vorhanden, das Veränderungen, Kreativität und Risikobereitschaft gefördert hat?

Bemerkungen Sie können auch die wichtigsten Punkte auswählen und nur diese mit der Bitte um Feedback an Ihre Teilnehmer senden.

Die meisten der oben angeführten acht Punkte zielen auf die soziale Dimension. Alle acht Punkte ins Feedback einzubeziehen ist vor allem für reine oder überwiegende Online-Veranstaltungen sinnvoll.

Erfahrungen Mithilfe dieser Methode bekommen Sie sehr viele Rückmeldungen zur Gestaltung von Online-Communities.

Referenzen Die Dimensionen haben wir in Anlehnung an die *acht Klimadimensionen*, die von Donald McMurray an der Elearn 2002 in Montreal vorgestellt wurden, entwickelt.

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20 % Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine **ePaper-Ausgabe Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20 % Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen