

Christine Findeis-Dorn

# *Digitale Präsenz in Beratung und Erwachsenenbildung*

Was bedeutet Präsenz in digitalen Settings? Erfahrungen aus vielen Tausend Stunden digitaler Erwachsenenbildung und Beratung stehen hinter dieser Reflexion über einen verwirrenden Sprachgebrauch in hybriden Zeiten, über Annahmen, die dahinterstecken, und weiterführende Beobachtungen zur Präsenz: Weit mehr als ein Praxisbericht.

»Arbeiten wir online oder live, digital oder in Präsenz?« Solche Fragen waren in den letzten Jahren überall zu hören, im deutschsprachigen Raum spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie. Die Antworten hingen von vielem ab: der jeweiligen Pandemieverordnung, der Vertrautheit mit Virtualisierung und technischen Gegebenheiten, den Zielgruppen und Zielen der Begegnung.

Bei genauerem Hinhören gibt die Formulierung der Fragen zu denken. Ist ein Online-Meeting nicht »live«? Ist jemand in einer virtuellen Veranstaltung weniger präsent als in einer Präsenzveranstaltung? Transportieren solche Begrifflichkeiten auch mentale Modelle über Bedingungen für Prozesse des Lernens, Besprechens, Beratens?

Der Begriff der »Präsenz« hat sich schon vor Corona-Zeiten durchgesetzt für Formate mit physischer Anwesenheit aller an ein und demselben Ort. Das Konzept des Blended Learning ist in der universitären Lehre wie in der Erwachsenenbildung etabliert als Kombination von »Präsenz«- und »E-Learning«-Formaten.

Lern- und Unterstützungsformate ohne physische Präsenz oder Begegnung wie Videotutorials, E-Lectures und web- oder computerbasiertes Trainings sind weitverbreitet, auch jenseits universitärer oder schulischer Lehre. Und natürlich gab und gibt es eine Fülle digitaler und hybrider Begegnungsformate im internationalen Austausch von Politik und NGOs, Wissenschaft und Wirtschaft, Kirchen und Verbänden.

## »Präsenz: das Zugesein.«

Der KLUGE, das etymologische Wörterbuch der deutschen Sprache, wirft mit seiner Übersetzung des Fremdworts Präsenz eine neue Frage auf: Was heißt denn Zugesein? (718) Das Online-Wictionary übersetzt »Zugesein« mit »körperlich an einem bestimmten Platz, Ort, zu einem bestimmten Zeitpunkt, in einer bestimmten Zeitspanne oder zu einem Anlass sein, sich dort befindend«. Könnte man dann nur offline präsent, zugegen sein? Auch

im Bildungs- und Beratungsbereich existiert, selbst oder gerade nach drei Jahren Pandemie-Erfahrung, in vielen Köpfen die Vorstellung, Präsenz als physische Anwesenheit sei das Eigentliche, Wesentliche, Unübertroffene für Prozesse der Begegnung in Bildung und Beratung.

Beobachtungen aus meiner Praxis der letzten Jahre widersprechen dieser Annahme.

Dieses Erfahrungsresümee basiert auf Tausenden von Online-Stunden in Bildungs-, Besprechungs- und Beratungssettings verschiedenster Formate, die ich in den letzten Jahren absolviert habe – häufig als Teilnehmerin, meist jedoch als Vortragende, Seminarleiterin, Supervisorin, Coach, sogar als Chorleiterin. Seminare, Supervisionen und Coachings fanden statt mit Einzelnen und Gruppen, die ich oft nicht kannte und häufig auch nie analog kennenlernte. Teilnehmende waren unterschiedliche Zielgruppen aus Hochschule und Wirtschaft, Erwachsenenbildung und Verwaltung, Kirche und Medien. Die Voraussetzungen reichten von hoher technischer Affinität und professionellem Equipment bis zu denen von ›digital immigrants‹, für die jedes Videokonferenzsystem eine Herausforderung bedeutete. Ich hielt mehrstündige und mehrtägige Seminare, manche einmal pro Woche über mehrere Monate. 2020 wurden sie meist in Windeseile digitalisiert, 2021 dann schon virtuell geplant oder hybrid durchgeführt. Nicht zuletzt begleitete ich meinen Chor als soziales Gefüge u. a. mithilfe digitaler Chorproben durch die Pandemiezeit.

## Beobachtungen und Vorschläge zur Präsenz im digitalen Raum

Der digitale Raum ermöglicht Begegnung und Beziehung in Dimensionen, die Begegnungen und Beziehungen in Echtzeit am selben Ort nicht nachstehen müssen. »Ich erschrecke fast, wie viel Tiefe in so einem eigentlich flachen Medium möglich ist«, reflektierte eine Teilnehmerin am Ende einer Online-Teamsupervision. Beratungsformate wie Telefonseelsorge praktizieren eine über ein Medium vermittelte Präsenz bereits seit Jahrzehnten. Wie im analogen

Raum können Erfahrungen der Präsenz jedoch nicht »hergestellt«, wohl aber ermöglicht oder erschwert werden.

Wer analog nicht präsent ist, nicht klar zugegen und zugewandt, ist es digital nie und nimmermehr. Überforderung mit Technik oder den anzuwendenden Tools, Unaufmerksamkeit oder undialogisches, also nicht zugewand-

**Der digitale Raum ermöglicht Begegnung und Beziehung in Dimensionen, die Begegnungen und Beziehungen in Echtzeit am selben Ort nicht nachstehen müssen.**

tes Sprechen werden von den Teilnehmenden im digitalen Raum noch unbarmherziger gehandelt und lassen sich noch weniger auffangen als bei physischer Anwesenheit.

Wer analog präsent ist, ist es digital noch nicht automatisch. Hier müssen in jedem Fall die technischen Voraussetzungen gemeistert werden. Versiertheit und sogar Freude am Online-Agieren motivieren die beteiligten Gegenüber und lassen sie zuweilen geradezu »vergessen«, dass sie im digitalen Raum unterwegs sind.

Echtheit toppt Perfektion. Ausreichende Internetkapazitäten, funktionierende Videokonferenzsysteme mit adäquater Video- und Tonqualität sind Voraussetzung; eine gute Ausleuchtung, ein angemessen gestalteter Hintergrund und sorgsame Kameraführung können das Agieren wesentlich verbessern. Wer sein Augen- und Ohrenmerk jedoch allein auf die perfekte Inszenierung seiner bzw. ihrer selbst richtet, wie es in unzähligen Videotutorials oder Webinaren vermittelt wird, verliert in Sachen Präsenz mehr als eine Person, die technisch vielleicht suboptimal, aber energetisch zu hundert Prozent engagiert ist.

Methodenmix, Variabilität in der Lerngestaltung und Pausen sind noch bedeutsamer als beim analogen Lehren, Lernen und Beraten. Digitale Settings erfordern für Gestaltende wie Teilnehmende ein hohes Maß an Strukturierung, Konzentrationsfähigkeit und Fokussierung. Bestimmten Lern- und Arbeitstypen kommt das individuelle Agieren im eigenen Raum sogar entgegen (sofern er ungestörtes

## BILDSERIE 9

► *Im Dialog bleiben.*

Fotografie: Christian J. Matuschek, 2020–2023.



Arbeiten ermöglicht); andere brauchen mehr das auch körperlich wahrnehmbare Interagieren mit anderen in einem Raum.

Eine möglichst große Beteiligung aller möglichst in Echtzeit ist das A und O beim digitalen Arbeiten. Meine Leitfrage greift die aus dem Fußball bekannte Formulierung auf: »Wie kommt das Runde ins Eckige?« Damit meine ich hier: Wie kann das, was normalerweise in einer »Runde im Raum« passiert, interaktiv auch online gestaltet werden, sei es inhaltlich oder sozial? Dazu hilfreich sind nach meiner Erfahrung digitale Runden, in denen alle in kürzester Zeit zu Wort kommen (und sei es nur mit einem Wort, einem Satz, einer Frage). Chats, Breakout-Rooms und digitale Tools,

**Digitales Lernen und Arbeiten ermüden auch deshalb, weil es wenige Chancen oder gar Anregungen zum Kreativsein gibt, zum Schweifenlassen von Blick und Gedanken. Umso wichtiger ist es, solche Auszeiten einzuplanen und zu gestalten.**

auch in Kombination, ermöglichen ein Herauschlüpfen aus der Anonymität, indem sie jedem und jeder eine Stimme, ein Ansehen geben. Voraussetzung dafür sind sowohl die technische Möglichkeit wie die Bereitschaft, sich zu zeigen und hören zu lassen.

Die verwendeten digitalen Tools müssen so leicht wie möglich und für alle zugänglich sein, um Frust zu vermeiden. Dass die lehrende bzw. beratende Person deren Einsatz gut vorbereitet hat und meistert, ist Voraussetzung, damit alle mit Gewinn und so präsent wie möglich teilnehmen können.

Auch Neuigkeitswert, spielerischer Einsatz und Ästhetik sind Erfolgsmarker, nicht aber Erfolgsgaranten beim Einsatz digitaler Tools. Die lehrende oder beratende Person muss sich deshalb selbst unablässig in Fortbildungen oder kollegialen Peer-Groups weiterbilden, üben und am Ball bleiben, um in Echtzeit souverän agieren zu können.

Der Stille eine Chance geben. Denk-, Lern- und Arbeitsprozesse brauchen Pausen, Stille, Nach-Denken. Digitales Lernen und Arbeiten ermüden auch deshalb so sehr, weil es wenige Chancen oder gar Anregungen zum Kreativsein gibt, zum Schweifenlassen von Blick und Gedanken. Umso wichtiger ist es, solche Auszeiten einzuplanen und zu gestalten, damit das Arbeiten auch in stiller Präsenz mit sich selbst weitergehen kann.

»Niemals hoste allein!« Ein Grundprinzip für gelingende Moderation bei Veranstaltungen, seien sie analog oder digital, ist für viele im Beratungs- und Bildungsbereich aus organisatorischen oder finanziellen Gründen nicht



#### BILD SERIE 9

◀ *Im Dialog bleiben.*

Fotografie: Christian J.

Matuschek, 2020–2023.

möglich. Je größer oder komplexer die Veranstaltungen sind, desto notwendiger sind auch Arbeitsteilungen im digitalen Raum, damit die Präsenz der unterschiedlichen beteiligten Rol-

**Präsenz entscheidet sich nicht an der Frage online oder offline, sondern an der immer wieder neu zu erprobenden Haltung des Gegenwärtigseins.**

len gewahrt bleiben kann: Moderation, vortragende / gestaltende / interagierende Person/en, Chat-Beobachter\*in, Technik-Support etc. Wer dies als allein agierende\*r Verantwortliche\*r in den eigenen Veranstaltungen nicht leisten kann, tut gut daran, Kommunikationsziele und -prozesse zeitlich zu entzerren (z. B. Fragen im Chat sammeln, in Pausen lesen, im Nachgang beantworten).

### Erfahrungen des Scheiterns

Trotz der vermehrt positiven Erfahrungen sind die vielen Stunden digitalen Lehrens, Lernens und Beratens auch bei mir keine einzige Erfolgsstory. Es gab und gibt Erfahrungen, auf die ich gerne verzichtet hätte. Situationen des Scheiterns, die solchen im analogen Raum vergleichbar waren, und ganz neue, bisher uner-

fahrene, die durch den digitalen Raum verursacht, ermöglicht oder begünstigt wurden. Ohne auf die unzähligen Varianten technisch bedingter Komplikationen einzugehen, welche die Leser\*innen vermutlich schon selbst erlebt haben, will ich folgende Erfahrungen nicht gelungener Gegenwärtigkeit oder Beziehung nicht verschweigen:

Abneigung, Widerstand, Nichteinlassen auf das digitale Format begegneten mir zuweilen bei ›verordneten‹ Prozessen, also z. B. in Pflicht-Supervisionen. In einem Fall war dieser Widerstand so groß, dass ich nach mehreren mühsamen und wenig ertragreichen Sitzungen den Supervisionsprozess mit diesem Team beendete.

Plötzliches Verschwinden ist im digitalen Raum für Teilnehmende noch einfacher zu bewerkstelligen und gerade bei größeren Gruppen nicht immer zu begleiten. Im harmlosesten und besten Fall passiert eine Störung im Alltagsfeld des oder der Teilnehmenden, welche die betreffende Person noch verbalisieren oder im Chat anzeigen kann. Anders als im analogen Raum können Leiter\*innen jemanden bei offensichtlichem Ärger oder Widerstand nicht in der Pause an der Tür abfangen. Im schlechtesten Fall verlässt die Person die digitale Sitzung, ohne für weitere Kommunikation erreichbar zu sein. Ein solcher Prozess-

und Beziehungsabbruch ist mir nicht häufig passiert, hinterlässt aber viele Fragezeichen, sowohl für die verlassene Gruppe wie für die Leitung.

### Leben, Lernen, Feiern teilen – auch digital

Gelingen und Scheitern halten sich die Waage auch bei Erfahrungen des Feierns nach digitalen Arbeitsprozessen: Ein ausgelassenes Fest mit Tanz, Musik und Theatereinlagen am Ende einer einjährigen internationalen Weiterbildung sprühte vor Präsenz der Teilnehmenden in den Zeitzonen der Welt; traurig-müdes Tanzen allein im Zimmer mit dem Weinglas in der Hand ohne ein geteiltes Essen markiert deutlich auch die Grenzen digitalen Feierns.

### Wie es weitergeht mit Lernen und Beratung

Die letzten Jahre bedeuteten durch das Ausmaß von Neu- und Umlernen im Bildungs- und Beratungssektor eine gewaltige Kraftanstrengung für alle Beteiligten. Viele sehnen sich immer noch, immer wieder nach »echter Begegnung« bei »Treffen in Präsenz«. Auch mir als psychodramatisch und soziometrisch arbeitender Trainerin und Supervisorin sind im digitalen Raum Grenzen gesetzt, wenn auch weniger als erwartet. Missverständnisse und Konflikte sind vielleicht besser in gemeinsamer Zeit an gemeinsamem Ort aufgehoben. Und dennoch plädiere ich leidenschaftlich für die Weiterentwicklung von Lernen und Arbeiten im digitalen Raum: als Chancen für modernes Lernen, autonom wie kooperativ. Als Chancen für Begegnungen, die vielen auch vieles ermöglichen: durch Wegfall kostenintensiver Wegezeiten und Unterbringung, Teilnahme an hybriden Sitzungen, überregionale und internationale Vernetzung.

### Dazulernen, umlernen, neu lernen

Die für digitale Lern- und Beratungsprozesse erforderlichen Kompetenzen, Fertigkeiten und Haltungen sind nur mit gemeinsamer Intelligenz und gegenseitigem Erkunden zu bewältigen. Dabei kehren sich nicht selten die Rollen von Lehrenden und Lernenden um. In meinen Prozessen waren es häufig die Studierenden oder jüngeren Teilnehmenden, die mich technisch unterstützten, mir Tools zeigten oder geduldig blieben, wenn ich an den Rand meiner Möglichkeiten kam. Umgekehrt konnte ich als erfahrene Seminarleiterin und Supervisorin neben fachlichen und methodischen Kompetenzen auch Haltungen vermitteln wie Vertrauen oder »Heiter bleiben«, die zu gemeinsamen Problemlösungen einladen. Mein Fazit:

Präsenz entscheidet sich nicht an der Frage online oder offline, sondern an der immer wieder neu zu erprobenden Haltung des Zugewesens – in der Gegenwart eines oder vieler Gegenüber, im geteilten Interesse aneinander und an den Themen, die in dieser Welt notwendig zu bearbeiten sind. ■

**Christine Findeis-Dorn** ist bundesweit tätig als Trainerin, Supervisorin/Coach DGSv, Qigonglehrerin im eigenen Unternehmen TRIALOG [www.findeis-dorn.de](http://www.findeis-dorn.de).

#### Literatur

Kluge, Friedrich/Seebold, Elmar, Etymologisches Wörterbuch der deutschen Sprache, Berlin <sup>24</sup>2002. <https://de.wiktionary.org/wiki/zugegen> (12.08.2022).