

Tipps & Tools für Trainer und Coaches

Lerntransfer gezielt erhöhen

DOWNLOAD
Eine Checkliste mit über 60 Punkten zur Unterstützung des Lerntransfers erhalten Sie unter www.lernwerkstatt.ch/lerntransfer

Das Seminar war spannend, der Trainer überzeugend. Wie viel der Trainingsinhalte wird aber am Arbeitsplatz wirklich umgesetzt? Die Zahlen sind oft ernüchternd.

Das eigentliche Ziel von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist die Verankerung des neu erworbenen Wissens, der neu erworbenen Fähigkeiten im Arbeitsfeld. Im Training, aber vor allem auch im Vorfeld und in der Nachbereitungsphase, gibt es viele Punkte, welche einen optimalen Lerntransfer unterstützen oder behindern.

Bedarf erheben

Eine Untersuchung in einem Industrieunternehmen hat ergeben, dass über den Erfolg einer Bildungsmaßnahme bereits früh entschieden wird. Das Training soll auf die Unternehmensziele und -strategie abgestimmt sein und auf einer Personal- und Ausbildungspolitik basieren. Linie und Mitarbeitende sollen in die Bedarfserhebung stark eingebunden werden. Es empfiehlt sich, den Bedarf proaktiv zu eruieren, beispielsweise in einem jährlichen Bedarfserhebungsworkshop pro Bereich.

In diesem Workshop definieren Bereichsleiter, Schlüsselpersonen des Bereichs, Mitarbeitende und Personalentwickler gemeinsam den künftigen Ausbildungsbedarf. Dieser kann aufgrund neuer Technologien, Prozesse, Produkte, Arbeitsinhalte, Funktionen etc. entstehen.

Konzeption mitgestalten

Das Trainingssetting soll den Bedarf möglichst genau abdecken. Dieses Ziel kann präziser erreicht werden, wenn Linie und Teilnehmende in die Konzeption mit eingebunden werden. Nicht selten wird in dieser Phase aus dem Trainingsvorhaben ein Coaching, eine Supervision oder gar ein Organisationsentwicklungsprojekt. Die Auswahl der Teilnehmenden für eine Bildungsmaßnahme soll sorgfältig erfolgen. Ein Training darf dabei auf keinen Fall Belohnungs- oder Strafcharakter haben.

Praxistransfer planen

Im Schulungs- und Arbeitsfeld gibt es grosses Potential um den Lerntransfer zu unterstützen. Die Untersuchung im erwähnten Unternehmen hat ergeben, dass sich die Teilnehmenden nur ungenügend auf Trainings vorbereiten und dass nur selten Lern- oder Transferkontrollen durchgeführt werden. Der Praxistransfer sollte gemeinsam mit dem Vorgesetzten geplant und durch diesen unterstützt werden. Oftmals fehlt am Arbeitsplatz aber auch schlicht die Zeit, um die Umsetzung anzugehen.

Wissen multiplizieren

Meistens besuchen nur einzelne Mitarbeitende eine Weiterbildungsmaßnahme.

Um das neue Know-how in der Organisation zu verankern, können diese Personen als Wissensmultiplikatoren eingesetzt werden. Eine überwiegende Mehrheit der befragten Mitarbeitenden des Industrieunternehmens wäre bereit ihr Wissen an Meetings oder als lokale Trainer weiterzugeben.

GRATIS AN DIE PERSONAL SWISS

Besuchen Sie die Lernwerkstatt Olten am 12. oder 13. April 2016 an der Fachmesse für Personalmanagement im Messezentrum Zürich am Stand B.20, Halle 5. Ihre kostenlose Eintrittskarten im Wert von 50 Franken bestellen Sie auf www.lernwerkstatt.ch/personalswiss.

Daniel Herzog



ist seit 30 Jahren mit den Kernkompetenzen Didaktik/Methodik und Bildungsmarketing in der Erwachsenenbildung tätig.

Er unterrichtet bei der Lernwerkstatt Olten in den Lehrgängen SVEB-Zertifikat, Praxisausbilder/in, Ausbilder/in mit eid. Fachausweis, üK-Leiter/in, Ausbildungsleiter/in mit eid. Diplom und im DAS Bildungsmanagement.

lernwerkstatt

Tel.: +41 62 291 10 10
www.lernwerkstatt.ch