

ge ist, was ist in der Praxis dann anwendbar? Ein Teilnehmer kann aufgrund eines einzigen umgesetzten Verkaufstipps einen Millionenauftrag akquirieren. Rechtfertigt das ein 3-Tages-Training, wenn er sonst nichts dabei gelernt hat? Vom Ergebnis her sicher, das Management freut sich, der Ver-

käufer auch, rein vom Lerntransfer wäre es allerdings ein recht bescheidenes Ergebnis. Somit lässt sich frei nach Henry Ford sagen: Mindestens die Hälfte aller Trainings sind eine Fehlinvestition. Die Frage ist nur, welche? Ein Indiz für gelungenen Praxistransfer wäre eine positive zweite Semi-

narbeurteilung nach einem Jahr. Denn spätestens dann, abseits der Seminareuphorie, müsste sich gezeigt haben, was das Seminar taugt. Bei HPS wird zum Beispiel nicht nur nach dem Training gemessen, sondern die Absolventen werden ein zweites Mal nach 12 bis 24 Monaten nach dem Training befragt.“

Start der neuen TRAiNiNG-Studie: Wie funktioniert der Lerntransfer bei älteren Mitarbeitern ?

Ältere Mitarbeiter lernen anders, als ihre jüngeren Kollegen. Das wird auch durch das Lebensphasen-Modell deutlicher, wonach jeder Mensch vier Lebensphasen mit jeweils 21 Jahren durchläuft, ähnlich den vier Jahreszeiten. Mit 30 stehen wir in der Lebensphase des Sommers, in der viele Mitarbeiter am Beginn ihrer Karriere stehen und eine Familie aufbauen. Mit 50 sind wir in der Lebensphase des Herbstes und möglicherweise schon in der Rolle der Großeltern. Je nach Lebensphase und Rolle unterscheiden sich die beruflichen und familiären Prioritäten, die einen entscheidenden Einfluss auf die Weiterbildung haben.



All diese Fragen untersucht jetzt die große **TRAiNiNG-LERNTRANSFER-STUDIE!** Wir laden alle Personalleiter und -entwickler ein, an der von TRAiNiNG und Dr. Kurt Riemer gemeinsam mit IBG initiierten Online-Umfrage teilzunehmen. Alle Umfrage-Teilnehmer erhalten die komplette Studie mit allen Detailergebnissen gratis zugesandt. Die Hauptergebnisse werden in der TRAiNiNG-Ausgabe 7/07 veröffentlicht und auch auf der Personal Austria 2007 präsentiert. Fragebogen: www.magazintraining.at

Das 4-Quadranten-System

„Beim Lernen hat jeder von uns andere Vorlieben. Der eine lernt gerne aus fremden Erfahrungen, der andere möchte Hintergründe und Konzepte hören. Der Nächste muss es selbst ausprobieren, sonst bleibt gar nichts bei ihm hängen. Professionelles Seminar-Design bringt alle Lerntypen unter einen Hut“, sagt Ing. Michael Smetana, Entwickler des Seminar-Designers. Dabei hat sich ein 4-Quadranten-System bewährt, in dem das optimale Verhältnis aus Theorie und Praxis bzw. passiver und aktiver Beteiligung unterstützt wird:

WARUM-Quadrant:

Erzählen Sie hier praktische Erfahrungen aus Ihrem Leben, die den Teilnehmern zeigen, WARUM das Thema wichtig ist.

WAS-Quadrant:

Wechseln Sie jetzt von der Praxis in die Theorie und erklären Sie, WAS genau dabei passiert ist.

WIE-Quadrant: Ihre Teilnehmer werden hier selbst aktiv und üben das neu erlernte Wissen.



WAS-WENN-Quadrant: Reflektieren Sie gemeinsam, wie das erlernte Wissen praktisch umgesetzt werden kann. In dieser Reihenfolge wird nicht nur die individuelle Lernvorlieben der Teilnehmer unterstützt, es werden auch alle Lerninhalte gleich 4-mal vertieft. Weitere Methoden- und Designtipps: www.seminardesigner.at

Transferunterschiede

Natürlich macht es einen Unterschied für den Transfer, welche Inhalte im Seminar behandelt werden.

Dall: „Softskills scheinen oft schwerer transferierbar, was aber stark persönlichkeitsabhängig ist: Traut man sich, das Erlernte anzuwenden oder nicht bzw. sieht man überhaupt die Notwendigkeit dazu? Wenn das Trainingsthema passend zum Mitarbeiter gewählt ist und er darin bestärkt wird, das Erlernte umzusetzen, wird der Transfer eher erfolgen. Hardfacts sind sicher leichter erlernbar, da klappt im Notfall auch stupides ‚Auswendiglernen‘, allerdings heißt das noch lange nicht, dass es dann auch den Weg in die Praxis findet. Damit schlägt sich ja auch die Lehrerschaft seit jeher herum. Im Endeffekt entscheiden zwei Faktoren: die Qualität des Seminars und die Bereitschaft des Teilnehmers über den Praxistransfer. Dann können sowohl Soft Skills als auch Hard Facts erfolgreich umgesetzt werden.“

Christoph Stieg ergänzt dazu: „Hardfacts brauchen Messungen der Auswirkungen anstelle von zählen der Durchführungen. Tests helfen, den Verständnis- und Know-how-Zuwachs zu messen und weiterzufördern. Hier sind elektronische Systeme ausgezeichnet geeignet.“

Transfer-Check

Nach mehrjähriger Auseinandersetzung mit Bildungscontrolling hat die GfP in Kooperation mit der Wirtschaftsuniversität Wien eine Internet-Lernplattform entwickelt, die das bestehende interne Trainingsmanagement (Bedarfserhebung, Entsendung, Rückkehrgespräche, Evaluation,...) optimal gestaltet und dafür sorgt, dass die Inhalte bestmöglich in den Alltag „transferiert“ werden.

Mit dem GfP Transfer-Check wird erstmals ein neues, professionelles Controlling-Instrument, mit folgenden Vorteilen geboten: