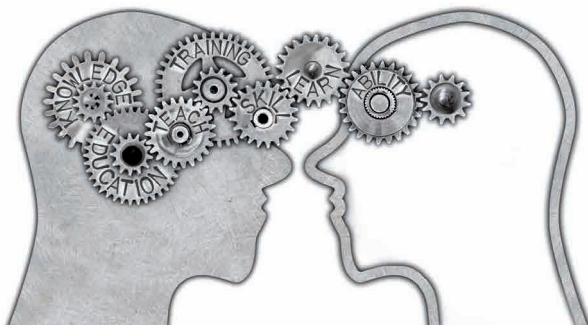




Transferstärke fördern

Lerntransfer steigern – aber wie?

IHK-Lehrgänge zielen darauf, die beruflichen Handlungskompetenzen der Teilnehmer zielgerichtet weiterzuentwickeln. Deshalb besteht die Aufgabe der IHK-Dozenten nicht „nur“ darin, Fachwissen zu vermitteln, sondern auch die Anwendung praxisnah zu trainieren. Stichwort: Lerntransfer. In dieser und der nächsten Ausgabe des IHK-Dozenten-Newsletters beleuchten wir, was genau darunter zu verstehen ist und was Dozenten tun können, um den Transfer der Lehrgangsinhalte in die berufliche Praxis zu fördern.



Wenn einer weiß, was Lerntransfer bedeutet, ist es Prof. Dr. Axel Koch. Seit über zehn Jahren forscht und lehrt er zum Thema nachhaltige Personalentwicklung und persönliche Veränderungsprozesse. Das von ihm entwickelte Transferstärke-Modell bietet für IHK-Dozenten wichtige Impulse.

Herr Prof. Koch, was verstehen Sie unter „Transferstärke“?

Prof. Dr. Axel Koch: Wissenschaftlich gesprochen beschreibt der Begriff die persönliche Kompetenz, Lern- und Veränderungsimpulse aus Fort- und Weiterbildungen selbstverantwortlich, erfolgreich und nachhaltig in die Praxis umzusetzen.

Lerntransfer ist also Sache der Teilnehmer?

Koch: Nicht ganz. Natürlich zeichnet es gute Dozenten aus, dass sie bei ihrer Unterrichtsgestaltung auf eine enge, einfach nachvollziehbare Verknüpfung von Lerninhalten mit der beruflichen Praxis achten. Wenn Sie etwa im Lehrgang einen abstrakten Zusammenhang erläutern, dann hilft es Ihren Teilnehmern, wenn Sie dazu auch ein griffiges Beispiel oder noch besser eine Übungsaufgabe aus dem beruflichen Alltag einsetzen.

Wenn wir aber mehr wollen, nämlich dass die Teilnehmer diesen Zusammenhang später in ihrem beruflichen Handeln bewusst be-

rücksichtigen, dann steht die Frage nach ihrer individuellen Transferstärke im Raum. Bei dem einen ist sie hoch ausgeprägt, der andere benötigt Förderung, um sie zu entwickeln. Das macht die Thematik so anspruchsvoll. Der Unterricht eines Dozenten kann super sein und trotzdem versandet das Gelernte bei manchem Teilnehmer, weil ihm die erforderliche Transferstärke fehlt.

Was können Dozenten tun, um die Transferstärke der Lehrgangsteilnehmer zu fördern?

Koch: Als erstes ist es wichtig, dass Dozenten bei ihren Teilnehmern das Bewusstsein für die eigenen Stärken und Risiken für den Lerntransfer schaffen und aufzeigen, wie die eigene Transferstärke gestärkt werden kann, die die vier unten genannten Faktoren beschreiben. Auch gilt es den Blick für Transferrisiken aus dem Arbeitsumfeld zu schärfen.

Das geht am schnellsten mit einem kurzen Test, den ich entwickelt habe. Dieser kann mit der Einladung zu einer Veranstaltung dem Teilnehmer zur Verfügung gestellt werden. So weiß er schon vorher, worauf er persönlich achten muss, damit ihm das Seminar oder der Lehrgang wirklich etwas bringt. Und der Dozent kann darauf aufbauen und mit Tipps unterstützen.

Was empfehlen Sie darüber hinaus?

Koch: Auf der Basis von nunmehr fast 4.000 Testergebnissen habe ich festgestellt, dass es besonders die folgende Konstellation von Transferisiken gibt: Den Teilnehmern fehlen ein gutes Rückfallmanagement im Arbeitsalltag (siehe Faktor 3), Zeit für Neues, Übung und ein transferunterstützender Chef. Vor diesem Hintergrund kann jeder Dozent einen Beitrag leisten, den Lerntransfer der Teilnehmer mit den folgenden Fragen zu fördern: Was wollen Sie konkret umsetzen? Inwiefern haben Sie die dafür notwendige Zeit zur Verfügung? Wie viel Zeit müssen Sie wann und



Prof. Dr. Axel Koch
Hochschule für angewandtes Management in Ismaning (bei München),
Trainer, Coach, Berater,
www.transferstaerke.com

wie einsetzen, damit die Umsetzung garantiert funktioniert? Welche Hürden werden Ihnen begegnen, die Sie von Ihren Vorsätzen abhalten? Wie können Sie die Hürden überwinden, um doch das Neue umzusetzen und nicht in alte Verhaltensweisen zu verfallen? Wie kann Ihnen Ihr Chef helfen, damit der Transfer gut funktioniert? Die Antworten auf diese Fragen machen dem Teilnehmer klar, dass er die Selbstverantwortung für

„Teilnehmer tragen ebenso Verantwortung für den Lerntransfer wie Dozenten.“

seinen Lernerfolg trägt, die er nicht „abwälzen“ kann. Selbstverantwortung heißt, für seine Lern- und Veränderungsziele „zu

kämpfen“ und sich bewusst dafür einzusetzen. Und es heißt auch, sich mit Rückschlägen konstruktiv auseinanderzusetzen. Das betrifft den Faktor vier der Transferstärke: das positive Selbstgespräch. Dozenten können Teilnehmer dabei stärken, sich selbst und ihre Lernerfolge nicht klein zu reden, sondern positiv wahrzunehmen. Innere Zuversicht, die Lernziele zu erreichen, ist ebenfalls eine wichtige Grundbedingung für Lernerfolg und Lerntransfer. Sprechen Sie ihren Teilnehmer Mut zu, machen Sie sie größer.

Herr Prof. Koch, vielen Dank für das interessante Gespräch! ■

4 Faktoren der individuellen Transferstärke

Faktor 1

Offenheit des Teilnehmers für Fortbildungsimpulse

Faktor 2

Selbstverantwortung für den Umsetzungserfolg

Faktor 3

Rückfallmanagement im Arbeitsalltag

Faktor 4

Positives Selbstgespräch bei Rückschlägen