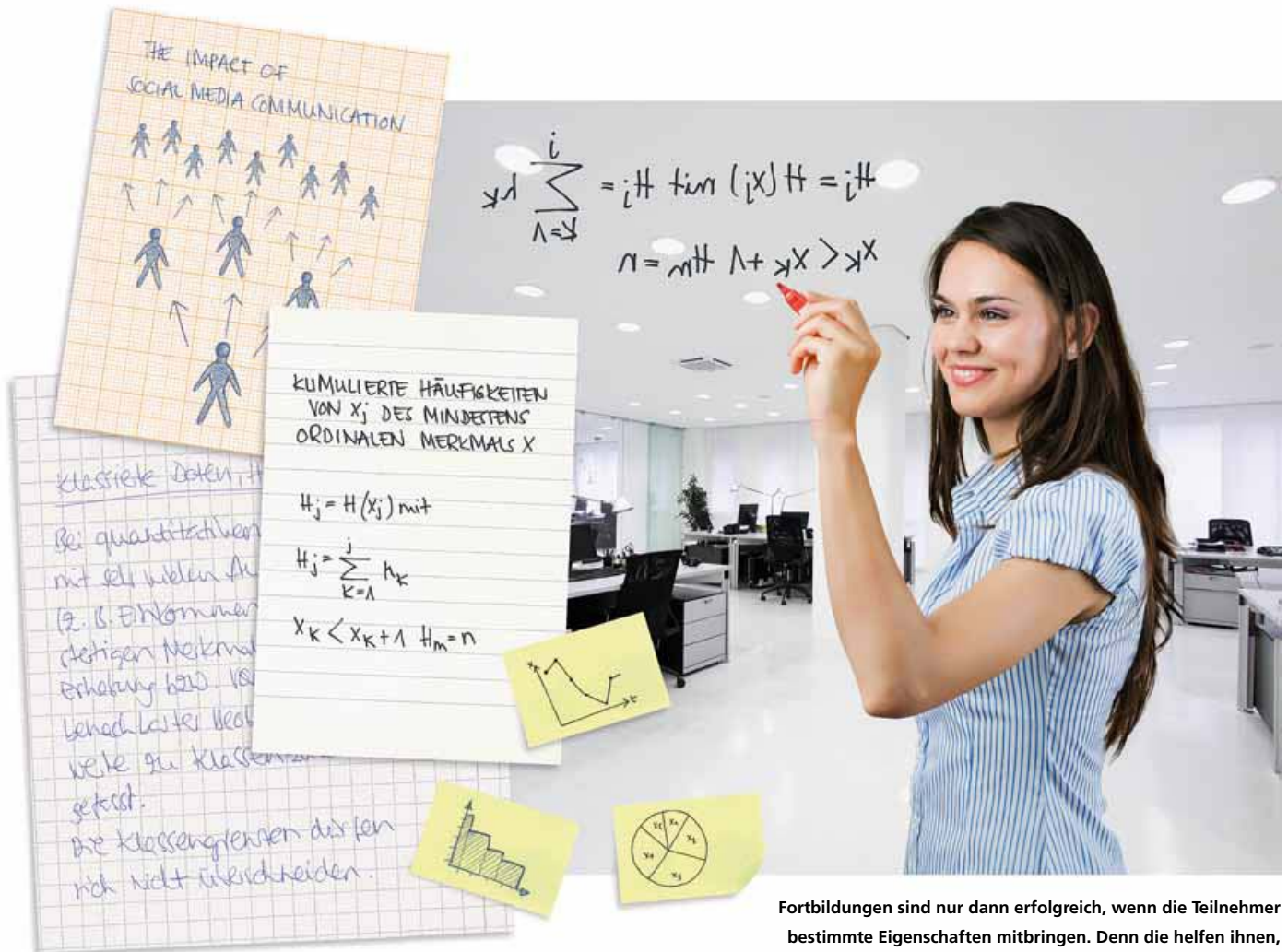


DER CODE FÜR LERNTRANSFER

NEUE METHODE FÖRDERT WEITERBILDUNGSERFOLG



Fortbildungen sind nur dann erfolgreich, wenn die Teilnehmer bestimmte Eigenschaften mitbringen. Denn die helfen ihnen, Seminarinhalte nachhaltig in die Praxis umzusetzen.

Der Nutzen von Weiterbildungen hängt von den persönlichen Eigenschaften eines Teilnehmers ab. Mit dieser Erkenntnis entwickelte Prof. Dr. Axel Koch, Professor für Wirtschaftspsychologie an der SRH FernHochschule Riedlingen, die Transferstärke-Methode für Lernerfolg. Das mit einem Weiterbildungspreis ausgezeichnete Konzept bietet sich auch für Studierende an.

Warum übertragen manche Menschen Seminarinhalte gut in ihren Berufsalltag, während andere trotz Fortbildung in ihren bisherigen Denk- und Verhaltensmustern stecken bleiben? Axel Koch, Professor für Wirtschafts-, Arbeits- und Organisationspsychologie an der SRH FernHochschule Riedlingen, ging dieser Frage in fast dreijähriger wissenschaftlicher Arbeit nach. Seine

Antwort: Der Schlüssel zum Weiterbildungserfolg liegt in einem speziellen Persönlichkeitsmerkmal, das er „Transferstärke“ nennt. Mit der Entdeckung dieses Konstrukts leistete der 45-Jährige Pionierarbeit. Denn mit der Persönlichkeit der Teilnehmer als Fokus fand er ein bislang fehlendes Puzzleteil in der breit gefächerten Forschung zu den Erfolgsfaktoren von Fortbildungen. „Transferstärke beschreibt Eigenschaften und Fähigkeiten, die eine Person besitzen muss, um Seminarwissen nachhaltig in die Praxis umzusetzen“, erläutert er.

Drehen an den richtigen Stellschrauben

Nach Kochs Konzept zeichnen sich transferstarke Menschen durch die Merkmale Offenheit, Umsetzungsinitiative und Veränderungskonsequenz aus. Sie sind aufgeschlossen gegen-

über Lernimpulse, legen sofort zielgerichtet mit neuen Verhaltensweisen oder Erkenntnissen los und bleiben auch bei Rückschlägen am Ball. „Für jede dieser drei großen Persönlichkeitsfaktoren habe ich vier bis fünf untergeordnete Einstellungen und Fähigkeiten ermittelt, an denen ein Teilnehmer arbeiten kann“, erläutert der Psychologe, der dafür einen „Werkzeugkasten“ mit geeigneten Maßnahmen und Handlungsstrategien zusammengestellt hat. Dazu gehören beispielsweise Methoden, mit denen sich Misserfolge besser bewältigen lassen.

Kochs Transferstärke-Methode erlaubt es, vor einem Seminar zu messen, inwieweit die Teilnehmer die für den Weiterbildungserfolg notwendigen Kompetenzen besitzen. „Durch die Transferstärke-Methode wird Seminarteilnehmern bewusst, an welchen Stellschrauben sie drehen müssen, um ihre Lernziele effektiv zu erreichen und sich weiterzuentwickeln“, fasst Koch die Wirkung seines Ansatzes zusammen.

Das Geheimnis des Erfolgs

Dafür hat er bereits Anerkennung von Bildungsexperten erhalten: Ende vergangenen Jahres nominierte das Haus der Technik in Essen Kochs Transferstärke-Methode für den Deutschen Weiterbildungspreis 2011. Das Weiterbildungsinstitut vergibt die Auszeichnung an innovative Projekte. 55 Fachleute hatten sich im vergangenen Jahr darum beworben. Von den letztlich fünf Nominierten schaffte es Koch auf den dritten Platz. „Für mich ist der Preis eine offizielle Bestätigung meiner Arbeit, die meiner Methode möglicherweise ein paar Türen öffnet“, sagt er.

Denn in heutigen Trainingsprozessen spielt die Transferstärke bislang keine Rolle. Der Fokus liegt meist auf den Inhalten. „Fälschlicherweise wird dabei unterstellt, dass jeder Teilnehmer die erforderlichen Voraussetzungen für den Lerntransfer automatisch mitbringt und mit hemmenden Rahmenbedingungen adäquat umgehen kann“, sagt Koch. Dabei belegen Studien, wie die des Swiss Centre for Innovations in Learning, dass es im Durchschnitt 77 Prozent der Seminarteilnehmer nicht gelingt, das Wissen in ihrem Arbeitsalltag umzusetzen.

Das Ergebnis entspricht den Erfahrungen, die Koch in seiner eigenen gut 15-jährigen Erfahrung als Trainer in der beruflichen Weiterbildung gesammelt hatte und mit vielen Kollegen teilt. In seinem Buch „Die Weiterbildungslüge“, das er 2008 unter Pseudonym veröffentlichte, vertrat Koch die provokante These, dass die meisten Fortbildungen keinen Nutzen bringen. Die kontroverse Diskussion darüber weckte Kochs Ehrgeiz, nach einem neuen Ansatz für den erfolgreichen Wissenstransfer zu suchen. „Im Trainingsalltag habe ich immer wieder beobachtet, dass manche Teilnehmer neue Inhalte gut in die Praxis umsetzen können. Ich habe mich daher gefragt, was diese Menschen auszeichnet“, erläutert er. Koch analysierte zahlreiche Konzepte zu Themen wie Selbstveränderung und -management, Gesundheitspsychologie, Therapie- und Lernforschungen und destillierte rund 100 relevante Ansatzpunkte heraus. Diese hat er auf das Drei-Fakto-



Dr. Axel Koch, Professor für Wirtschaftspsychologie an der SRH FernHochschule Riedlingen, entwickelte die Transferstärke-Methode.

ren-Modell verdichtet, untermauert durch eine Stichprobe mit 470 berufstätigen Probanden.

Nach seiner Methode lassen sich Trainingsprozesse gezielt gestalten. Zunächst wird die individuelle Transferstärke der Teilnehmer ermittelt. In einem Fragebogen geben sie unter anderem an, inwieweit Beschreibungen auf sie zutreffen wie: „Mein Tagesgeschäft erlaubt es mir, neue Kompetenzen zu üben“ oder „Es entmutigt mich, wenn ich in alte Verhaltensmuster zurückfalle“. Die Auswertung zeigt, worauf ein Teilnehmer achten muss. Zwar lassen sich hemmende Faktoren dadurch nicht im Handumdrehen abtrainieren, weiß Koch, doch schon das Wissen um individuelle Schwächen erleichtere es, gegenzusteuern. Zudem lassen sich passende Trainingskonzepte oder begleitende Coaching-Maßnahmen aufsetzen.

Potenzial für Studierende

Für Unternehmen ist das Modell gerade vor dem Hintergrund des geforderten lebenslangen Lernens wirtschaftlich höchst relevant. Laut einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln gaben Firmen im Jahr 2010 rund 28,6 Milliarden Euro für Weiterbildungen aus. Investitionen, die sich auszahlen müssen. In Pilotprojekten in der Personalentwicklung von Unternehmen verschiedener Branchen zeigte Kochs Methode bereits einen positiven Einfluss auf die Produktivität.

Auch wenn sich die Transferstärke-Methode vor allem an Führungskräfte, Personalentwickler, Trainer sowie Mitarbeiter im Vertrieb richtet, könnte sie durchaus auch für Studierende interessant sein: Da der Lerntransfer in der akademischen Ausbildung eine immer wichtigere Rolle spielt, wird sich das Institut für Lerneffizienz an der SRH FernHochschule Riedlingen in Zukunft auch mit der Frage beschäftigen, was Transferstärke für die Studierenden bedeutet. Schon jetzt setzt die Hochschule Kochs Methode bei Alumni-Seminaren für Absolventen ein. Im Rahmen von Bachelor-Arbeiten befassen sich auch Studierende mit dem Thema. Koch denkt indessen schon weiter. Ihm schwebt eine Transferstärke-Analyse für alle Studienanfänger vor: „Wer zu Beginn seines Studiums erkennt, auf welche Punkte er beim Lernen achten muss, könnte davon enorm profitieren.“

SABINE HÖFLER