

Serie: Lerntransfer-Tools

Development Points

Ein Punktesystem für Weiterbildung schafft Transparenz. In jedem Lern- und Transferelement des Trainingsprogramms sind Punkte hinterlegt, die den Aufwand anzeigen. So wird klar: Wirksames Lernen ist mehr als die bloße Zeit im Training.

Ich wollte es ja anwenden, aber ich hatte dazu einfach keine Zeit.“ – Dies ist eine der häufigsten Aussagen, wenn es um den ausbleibenden Transfererfolg geht. In einer durchgetakteten Arbeitswelt bleibt wenig Zeit für die Umsetzung neuer Lerninhalte. Dieses Problem spiegelt auch die Bachelorarbeit von Chantal Boulahbal an der Hochschule für angewandtes Management wider, die sich mit den Hindernissen für selbstverantwortliches Lernen auseinandergesetzt hat.

Mythos Tankstellenlernen: ein Irrglaube mit Folgen

Ein entscheidender Grund für das Zeitproblem im L&D ist der „Mythos Tankstellenlernen“. Dieser beschreibt die weitverbreitete Annahme, dass man sich in einem Training wie ein Auto an einer Tankstelle mit Wissen „auftanken“ kann. Danach lässt es sich sofort und unmittelbar gewinnbringend am Arbeitsplatz umsetzen. Hinter „Ich habe keine Zeit“ verbirgt sich daher oft ein Planungsproblem: Teilnehmende haben keine genaue Vorstellung zu der notwendigen Transferzeit, geschweige, dass sie diese bewusst einplanen. Dies wird dadurch begünstigt, weil sich in Ankündigungen zu Seminaren typischerweise keine Informationen über die notwendige Transferzeit befinden. Kommuniziert

wird nur die Dauer des Seminars von zum Beispiel vier Stunden. Und das erweckt den Eindruck, dass es damit getan ist und es keine Nacharbeit braucht, um das Gelernte bewusst praktisch auszuprobieren, zu üben und durch Wiederholung und Reflexion im Arbeitsalltag nutzbar zu machen.

Aufwand sichtbar machen mit »Development Points«

Eine konkrete und praxisbewährte Lösung sind „Development Points“. Sie machen nicht nur den Zeitaufwand im Training sichtbar, sondern auch den Aufwand für die Vorbereitung und die anschließende Umsetzung. Ähnlich wie an der Universität ECTS-Punkte für die Leistung nach Arbeitsaufwand für Seminare, Prüfungen und Selbststudium vergeben werden, erhält jedes Lern- und Transferelement eine Punktzahl, die zeigt, wie viel Zeit notwendig ist. Damit entsteht eine realistische Einschätzung des Aufwands und eine bewusste Planung. Das Lernen wird vom Event zum Prozess. Und der Begriff „Points“, also Punkte, gibt das schöne Gefühl, etwas sammeln zu können und hat damit etwas Belohnendes. Wie Rabattpunkte im Supermarkt. Ein Beispiel: Das Training „KI Tools im Arbeitsalltag“ könnte folgendermaßen bewertet werden (ein Development Point, DP, entspricht einer Stunde).

-
- Vorbereitungsarbeit: 2 DPs
 - Live-Online-Training: 3x3 DPs
 - Kollegiale Fallberatung online: 3x1 DP
 - Praxisfall: 5 DPs
 - Bericht zu Erfolgen bei der Umsetzung: 1 DP
-

So wird deutlich: Der eigentliche Wert und Aufwand eines Trainings liegt nicht nur in der Livezeit, sondern vor allem in der Anwendung des Gelernten. Ein Training ist kein einmaliges Event, sondern ein fortlaufender Prozess. Teilnehmende erkennen, dass das Training nicht mit dem letzten Seminartag endet, sondern die eigentliche Umsetzung erst danach beginnt.

MELANIE MARTINELLI ist CEO beim Institut für Transferwirksamkeit. Sie hilft Kunden, die Wirksamkeit von Trainings messbar zu maximieren.

DR. INA WEINBAUER-HEIDEL ist Gründerin des Instituts für Transferwirksamkeit, mit dem sie wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis trägt.

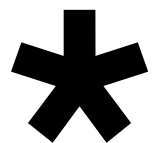
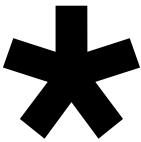
PROF. DR. AXEL KOCH lehrt Training & Coaching an der Hochschule für angewandtes Management. Er hat die »Transferstärke-Methode« entwickelt.

Kritisch nachgefragt

Nicht jede Methode, die sich gut anhört, funktioniert auch in der Praxis. Axel Koch richtet den Blick auf mögliche neuralgische Punkte bei der Idee der Development Points.

Axel Koch: Development Points klingen nach einem sinnvollen Modell, ähnlich wie ECTS-Punkte in der Hochschule. Doch das größte Problem bleibt doch der Konflikt, dass Arbeitsaufgaben wichtiger oder dringender erscheinen als Lernen. Selbst wenn sich Teilnehmende sogar Zeitblocker für Lernzeit in den Kalender setzen, werden diese typischerweise als Erstes geopfert. Wie sollen Development Points den Konflikt überwinden helfen?

Melanie Martinelli: Das ist eine berechtigte Frage. Der Mehrwert von Development Points liegt darin, die Bedeutung der Transferarbeit klarer sichtbar zu machen und diese klar und bewusst zu strukturieren. Transferarbeit im Kalender muss genauso unverrückbar sein wie ein Zahnarzttermin. Es soll den Teilnehmenden aber auch den „Zeitgebenden“ (beispielsweise Führungskräften) verdeutlichen, mit welchem Aufwand tatsächlich zu rechnen ist. Nur wenige setzen sich ja überhaupt Zeitblocker. Wenn dann aber in meinem Kalender nicht nur ein Zeitblocker für die Präsenzzeit oder das Live-Online-Training steht, sondern eben auch für „Praxis Case Work“ oder „Kollegiale Fallberatung“, steigt die Verbindlichkeit und es besteht trotz dichter Kalender die Chance, dass die Transferaufgaben tatsächlich gemacht werden.



Axel Koch: Ich stelle es mir schwer vor, genau zu beziffern, wie viel Zeit die Teilnehmenden für die Transferaufgaben brauchen. Und selbst wenn jemand die Zeit einsetzt, dann muss das ja nicht gleichzeitig Transfererfolg bedeuten ...

Ina Weinbauer-Heidel: Absolut! Development Points machen nur den durchschnittlichen Aufwand sichtbar, um den Output zu erreichen und ermöglichen so die Planung. Aber sie ersetzen natürlich nicht, die Evaluierung der Ergebnisse des Programms. Dafür braucht es dann klassische Evaluierungen der Transferziele oder auch Umsetzungspräsentationen, Success Reports, gelöste Praxis Cases et cetera. Und je nach gewählter Form ist es auch hier nur fair, vorab ein entsprechendes Zeitfenster dafür zu kommunizieren.