



Optimaler Wissenstransfer bei Kursen

Der Transfer von erworbenem Wissen aus Kursen steht unter dem Einfluss der Lernenden, der Kursleitung, des Trainings und des Arbeitsumfeld. Denn Wissen und guter Wille heisst nicht automatisch Umsetzung in der Praxis. Gewohnheiten sind hartnäckig und es braucht viel Zeit und Geduld zum Ändern. Punktueller Training nützt meist wenig, denn Transfer ist ein Prozess und nicht das Ergebnis eines Trainings.

Wie schon der Verhaltensforscher Konrad Lorenz sagte: „Hören ist nicht verstehen. Verstehen ist nicht einverstanden sein. Einverstanden sein ist nicht umsetzen und Umsetzen ist nicht beibehalten.“ Um Wissen im Alltag umsetzen zu können, ist es wichtig, sich Inhalte nicht nur theoretisch anzueignen, sondern sie auch mit praktischen Erfahrung zu untermauern. „Mentale Landkarten“ müssen neu gezeichnet werden. Da diese hauptsächlich durch reales Erleben geformt werden, können sie nur durch praktische Erfahrungen nachhaltig verändert werden.

Der Praxistransfer kann unterstützt werden:

Vor dem Kurs

- Bedarfsanalyse: Was brauche ich wirklich? Wo habe ich Lücken? Wie lerne ich gern? Wie lasse ich mich motivieren? Was will ich erreichen? Erst dann einen geeigneten Anbieter wählen (Checkliste auf www.rz-laufbahn.ch).
- Darauf achten, wie der Anbieter die Nachhaltigkeit sichern will.
- Klare Ziele mit sich selber und den Vorgesetzten vereinbaren.
- Unterstützung durch Umfeld und Vorgesetzte sichern, um zu bewirken, dass das neu erworbene Wissen auch in der Praxis angewendet werden kann.

Während des Kurses

- Individuelle Bedürfnisse einbringen.
- Eigene Selbstwirksamkeit erfahren und reflektieren.
- Vorgesetzte haben eine wichtige Funktion: Zeitinseln für Reflexion und Lernen anbieten, am Lernprozess interessiert sein, nachfragen und begleiten, Möglichkeit des Präsentieren des Stoffes schaffen, beispielsweise den Transfer zu anderen Mitarbeitenden durch „offizielle“ Gefässe, wo das Gelernte anderen vermittelt werden kann.
- „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass“ als Hürde mit einplanen: auch Widerstände und Ambivalenzen gehören zum Lernen.



Nach dem Kurs

- Kann Gelerntes nicht praktisch angewendet werden, vergisst man schnell und Erkenntnisse werden nicht umgesetzt. Praxistransfer muss verbindlich sein, deshalb Zielmassnahmen terminieren und kontrollieren. Daher muss neben den regulären Arbeitszielen Zeit für das Umsetzen eingeplant sein.
- Um das Aufrechterhalten des Gelernten zu garantieren, braucht es das Üben. Erst so kommt es zu neuen Gewohnheiten und Automatismen. Möglichkeit der Anwendung schaffen.
- Das Gelernte muss ins „System“ passen. Wissen aus Kursen muss anschlussfähig sein und mit anderem Wissen vernetzt werden, damit es nachhaltig wirkt.
- Eine umfassende Weiterbildung soll sich lohnen: Gespräch mit dem Vorgesetzten betreffend Positionierung und Lohn.