

Checkliste: Möglichkeiten zur Förderung des Lerntransfers durch die Führungskraft vor, während und nach dem Training

Förderung des Lerntransfers durch die Führungskraft	Welche werden bereits genutzt?	Welche sind sinnvoll und sollten genutzt werden?
Vor dem Training		
Beteiligung der Teilnehmer an der Entscheidung, wann wo welches Training besucht wird	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Information der Teilnehmer über den Grund und erwartete Ergebnisse des Trainings	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduzierung von Ängsten gegenüber dem Training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Setzen von Lernzielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berücksichtigung von Lernzielen, die der Arbeitsgruppe zugute kommen. Der Teilnehmer ist Abgesandter der Gruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung der Trainingsteilnehmer bei der Entwicklung von Lernstrategien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entwicklung eines konkreten Plans, wie die Teilnehmer die Trainingsergebnisse anwenden können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereits im Vorfeld Identifikation von Faktoren, die den Lerntransfer behindern können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung des Trainingsteilnehmers beim Erkennen von Vorteilen des Trainings für das Unternehmen. Inbezugsetzen der Trainingsinhalte zu organisationalen Zielen und Entwicklungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Training aller Mitglieder einer Arbeitseinheit zur gleichen Zeit, um gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während des Trainings		
Nutzung von Vorgehensweisen, die denen am Arbeitsplatz ähnlich sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anwendung von Fällen aus dem echten Leben, die die Teilnehmer kennen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschreibung einer Vielzahl unterschiedlicher Beispielen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung der Trainingsteilnehmer bei der Entwicklung von detaillierten und gut ausgearbeiteten Wissensstrukturen sowie Selbstregulationstechniken (z. B. Planung, Überwachung und Überprüfung des Lernprozesses)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Setzen von kurzfristigen Transferzielen für das sofortige Anwenden der Trainingsinhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Setzen von längerfristigen Zielen, die eine exzellente Beherrschung der Trainingsinhalte darstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unterstützung der Trainingsteilnehmer bei der Entwicklung von spezifischen Aktionsplänen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sammlung von möglichen Hindernissen bei der Umsetzung der Trainingsinhalte sowie Erarbeitung von Reaktionsmöglichkeiten, wenn diese Hindernisse auftreten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schaffung einer positiven Trainingsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Förderung des Lerntransfers durch die Führungskraft	Welche werden bereits genutzt?	Welche sind sinnvoll und sollten genutzt werden?
Nach dem Training		
Setzen von spezifischen Leistungszielen resultierend aus der Anwendung der Trainingsinhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherstellen, dass Vorgesetzte und Kollegen den Trainingsteilnehmer bei seinen Versuchen, das Gelernte am Arbeitsplatz anzuwenden, bestärken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherstellen, dass nötige Materialien und Ressourcen für die Anwendung des Wissens vorhanden sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive Verstärkung von besserer Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reduzierung von Barrieren beim Lerntransfer wie Zeitmangel oder mangelnde Anwendungsgelegenheiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Überwachung und Rückmeldung relevanter Leistungskriterien nach dem Training	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Initiierung von Lernen unter Kollegen. Der Teilnehmer erhält Gelegenheit, sein Wissen darzustellen und anderen zu vermitteln.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>