

„...damit es wirklich ankommt“ – Impulse zur Transfersicherung in der Weiterbildung

von Christine Ursel

„Fahr-Schule“ für und in den Alltag

„Sie haben Ihr Ziel erreicht!“ – aber ist das Seminar auch wirklich angekommen, bei den Teilnehmenden und in deren beruflichem Kontext? Kaum zurück im Alltag versickert das Gelernte oft schnell. Gerne wird infrage gestellt, dass sich Weiterbildung überhaupt (noch) lohnt, wird bezweifelt, dass Weiterbildung etwas Nachhaltiges bewirken kann. Was kann ich als TrainerIn dazu tun, dass Gelerntes im Alltag zur Welt kommen kann? Wie kann ich die Nachhaltigkeit von Lernprozessen unterstützen? Wie kann Transfersicherung aussehen?

Ansetzen an eigenen Erfahrungen

Als Trainerin oder Trainer haben Sie selbst eine reiche Erfahrung an Seminaren, die Sie als Teilnehmende besucht haben. Es lohnt sich, die eigenen Erfahrungen zu Beginn in den Blick zu nehmen. So bekommen Sie erste Eindrücke, was SIE (und darauf kommt es zunächst an) als transferförderlich erlebt haben: „...**was ist wirklich angekommen?**“

- An welches Seminar erinnere ich mich gerne und gut?
- Was ist dabei besonders gewesen?
- Was hat dazu beigetragen, dass der Transfer in meine Lebenswelt / Arbeitswelt gelungen ist?

Was für Sie selbst besonders transferförderlich war, könnte eine Spur bieten, wie Sie selbst als Trainerin oder Trainer stimmig und überzeugend den Transfer fördern können.

Klären der (eigenen) Motivation und Ziele

Am Anfang jedes Bildungsprozesses / Auftrags steht die Klärung der Motivation und der Ziele. Damit kommt der Horizont in den Blick, auf den Sie zusteuern:

- Worauf erhoffen sich die Teilnehmenden / ich mir eine Antwort?
- Was soll nach dem Seminar anders sein?
- Woran würden die Teilnehmenden / ich merken, dass das Seminar wirklich (im Alltag der Teilnehmenden) ankommen würde?
- Was soll auf keinen Fall passieren?
- Was ist das Beste, was passieren könnte?

Transfer – ein bewegender Begriff

Je weiter das Seminar und der Alltagskontext voneinander entfernt liegen, umso größer ist die „Lücke“, die dazwischen zu überwinden ist. Dieser Transfer-Weg wird schon sprachlich deutlich: **transferre** (lateinisch) bedeutet hinübertragen, übertragen.

- **trans**: quer durch, durch ... hindurch, über eine Oberfläche hin, von einem Ort zu anderen; jenseits, über ... hinaus, hinüber
- **ferre**: tragen, bringen; vgl. „gebären“

Das ist ein aktiver Prozess, den man unterstützen kann. Als TrainerIn leiste ich mit meinem Beitrag zur Transfersicherung auch „Geburtshilfe“: Das Neue muss in die Welt des Kontextes der Teilnehmenden kommen und sich dort entfalten. Oder man kann sich Transfersicherung als „**Fahr-Schule**“ vorstellen: Die im Seminar erworbenen, erprobten und evtl. auch zertifizierten Kompetenzen zielen darauf, dass sie in der Praxis genutzt werden. Der „Führerschein“ ist die Ermöglichung und die Befähigung, aber noch nicht die Fahrpraxis im Alltag.

„Transfer bedeutet, dass Neues so stimmig in die Person integriert wird und zum Umfeld passt, dass es wie selbstverständlich umgesetzt wird.“ (Besser 2004, S. 13f). Oder anders gesagt: Lerntransfer ist „das Wirksamwerden von Bildung und Lernen“ (Hummel 2001, S. 64). Ziel eines so verstandenen Bildungsprozesses ist eine „reflexive Handlungsfähigkeit“ (Dehnbostel): „Die individuelle, selbstgesteuerte Anwendung erworbener Kompetenzen ist reflexiv auf Handlungen und Verhaltensweisen zu beziehen, ebenso auf Arbeits- und Sozialstrukturen“ (vgl. Dehnbostel 2002, S. 50f).

Erlebnis schaffen

Wenn Lernen er-FAHR-bar wird, kann Transfer möglich werden. Dazu braucht es Erlebnisse, die die Grundlage von Erfahrungen sind. Erfahrungen sind gedeutete Erlebnisse. Nur durch die Erlebnisqualität von Bildung können Erfahrungen ermöglicht werden. Verschiedene Deutungsmuster, die angeboten werden oder der eigenen Biografie entstammen, ermöglichen dann unterschiedliche Deutungen der Erlebnisse und damit je verschiedene Erfahrungen. Ein solches Erfahrungslernen reflek-

tiert und erweitert die Selbst- und Weltbilder. Es ist als „Anschlusslernen“ zu verstehen, das an den Vorerfahrungen ansetzt.

Ein erlebnis- und damit ein erfahrungsorientiertes Verständnis von Lehren und Lernen bietet auch Anregungen für die Transfersicherung. Hans-Peter Hufenus und Astrid Habiba Kreszmeier, die Gründer des Schweizer Instituts „planoalto“, fassen ihre Erfahrungen in der systemischen Erlebnispädagogik und Kreativ-Rituellen Prozessgestaltung in Form von „10 Wandlungshilfen“ zusammen.

10 Wandlungshilfen:

„Wandel geschieht eher,

- wenn zielorientiert gearbeitet wird
- wenn die Vorphase gut gestaltet wird
- wenn die neuen Lernerfahrungen bildhaft sind

und Wandel wirkt nachhaltiger,

- wenn er schon im Erlebnis selbst geschieht
- wenn die erlebten Bilder verinnerlicht sind
- wenn das Erlebnis einen initiatorischen Charakter hat
- wenn die neuen Lernerfahrungen wiederholt werden
- wenn die Umgebung die neuen Lernerfahrungen unterstützt
- wenn die neuen Lernerfahrungen an andere weitergegeben werden.“

(Kreszmeier / Hufenus 2000: Wagnisse des Lernens, S. 183; www.planoalto.ch)

Diesen zehn Anregungen wird im Folgenden nachgegangen. Sie bieten selbst Deutemuster für wichtige Aspekte der Transfersicherung. Zehn Impulse zum Weiterdenken:

1. Zielorientiert arbeiten

Lerntransfer muss immer die drei wesentlichen Dimensionen mit ihren Einflussfaktoren auf den Lerntransfer berücksichtigen:

- die persönliche Ebene der Lernenden / Mitarbeitenden (z.B. Lern- und Transfer-Motivation, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Lern(vor-)erfahrungen, Einstellungen und Erwartungen),
- die Veranstaltungsebene / Trainingsprozess (z.B. Inhalte, Prozessdesign, Organisation, Lehrperson, Didaktik und Methodik)
- und die Ebene der Organisation / Rahmenbedingungen (z.B. Lern- und Transferumgebung, Unterstützungspersonen, soziales Umfeld, Lernkultur).

(vgl. Hummel 2001, 67; vgl. Kunze 2003, 34)

2. Vorphase gut gestalten

Wann beginnt, wann endet der Transfer? Das Transfermanagement beantwortet diese Frage eindeutig: Gemeint sind sämtliche Maßnahmen, die durchgeführt werden, um den Transfer vom Lern- ins Funktionsfeld zu fördern und somit das Gelernte möglichst rasch und effizient in die betriebliche Praxis umzusetzen. D.h., nicht nur NACH einer Bildungsmaßnahme, sondern bereits VOR und WÄHREND dieser Maßnahme (vgl. Hummel 2001, 66)! Je intensiver die Vorphase bedacht wird, umso leichter sind der Einstieg und die Passung, umso klarer die Ziele und umso geringer falsche Erwartungen und Widerstände. Die Energie, die in die Vorphase investiert wird, zahlt sich aus.

3. Bildhafte Lernerfahrungen

Systemisch betrachtet sind bei der Transfersicherung

- alle Beteiligten in den Blick zu nehmen
- Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft betroffen
- Kontexte mit je eigenen Kulturen wichtig
- Beziehungen – Bezüge herzustellen und zu sichern

Das heißt, dass Transfersicherung korrelativ und reflexiv (rückbezüglich) geschieht.

Bildhaft vergleichen und damit eindrücklich machen kann man den Lerntransfer mit dem „Nähen einer Patchworkdecke“:

Neue Teile werden in das Gesamtbild der bisherigen Decke der Lernerfahrungen eingefügt - durch horizontale Stiche. Stabil wird das Ganze erst, wenn vertikale Stiche in die Tiefe gehen und alle Schichten miteinander verbinden. Je mehr Stiche die Stoffe so verbinden, umso stabiler wird die Decke. Und: Transfersicherung ist immer individuelle Handarbeit, die etwas von der Persönlichkeit / Textur des/der Lernenden zeigt, keine Massenware. Dies kann auch von keinem Dienstleister übernommen werden, sondern muss selbst vollbracht werden.



4. Erlebtes nicht zerreden

Die Rolle der Seminarleitung besteht nicht nur im Design und der Moderation des Lehr-Lern-Prozesses, sondern wirkt auch und gerade non-verbal: als Vorbild – auch emotional, und als Spiegel – für die Potenziale und Entwicklungskorridore der Lernenden. Die gedankliche und damit sprachliche Reflexion von Erlebtem ist wichtig, darf aber das Erlebnis selbst nicht beschneiden.

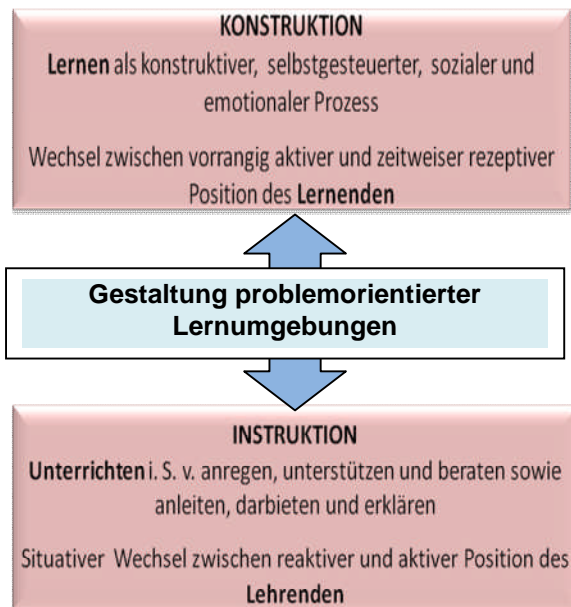
5. Geschieht bereits im Erlebnis

Wenn man davon ausgeht, muss bereits das Erlebnis transferförderlich sein. Das beschreibt eine konstruktivistische Auffassung von Lernen, die eine andere Lernkultur umsetzt.

LERNEN wird dabei verstanden als:

A aktiver Prozess
K konstruktiver Prozess
S sozialer Prozess
E emotionaler Prozess
S situierter Prozess
S selbstgesteuerter Prozess

Durch die Gestaltung sog. Problemorientierter Lernumgebungen in einer Balance von Instruktion und Konstruktion geschieht Lernen in authentischen, multiplen, sozialen und instruktionalen Kontexten. Damit wird der Abstand von Lern- und Anwendungssituation verringert, die „Fahr-Strecke“ im Transfer verringert sich. Lernen geschieht stärker selbstorganisiert und kooperativ, auch unterstützt durch Medien. Die Rolle des/der Lehrenden verändert sich hin zur Beratung, Begleitung und Unterstützung im Lernprozess, was eine andere Lernkultur benötigt und anregt (vgl. Reinmann-Rothmeier & Mandl. 2001, in: Mandl/Kopp 2006, S.119):



6. Erlebte Bilder verinnerlichen

*Die Dinge, die wir wirklich wissen,
 sind nicht die Dinge,
 die wir gehört oder gelesen haben,
 vielmehr sind es die Dinge,
 die wir gelebt, erfahren, empfunden haben.*
 C. Woodwards

7. Initiatorischer Charakter

Lernen kann Anstöße geben, die bleiben und verändern. Erfahrungen zeigen, dass die übliche „Halbwertszeit“ von personorientierten Seminaren zwischen 6 und 8 Wochen beträgt. Die 72 – Stunden – Regel hält dazu an, innerhalb von 72 Stunden den ersten konkreten Schritt in die beabsichtigte Richtung zu tun.

8. Wiederholung

Erst, wenn man ein Vorgehen zwischen 17 bis 21 Mal hintereinander vollzogen hat, wird ein Vorgehen habituell (Bedeutung der Übung!). Gewohnheit spart Hirn! Durch Wiederholung wird Gelerntes eingespart und hat damit die Chance, in den Alltag integriert zu werden. Integration bedeutet Herstellung eines Ganzen. Das Gelernte in den Alltag zu integrieren bedeutet, ein neues Ganzes zu konstruieren. Die Seminarleitung dient damit auch als „IntegrationshelferIn“.

9. Unterstützende Umgebung

Transfer wird gefördert, wenn die Teilnehmenden...

- neue Kompetenzen (Fachwissen, implizites Erfahrungswissen, Fertigkeiten) erwerben bzw. einüben („**KÖNNEN**“)
- motiviert sind, das Gelernte am Arbeitsplatz tatsächlich anzuwenden („**WOLLEN**“)
- das Gelernte am Arbeitsplatz auch anwenden können und dürfen (durch Abbau hemmender Rahmenbedingungen und aktive Unterstützung) („**DÜRFEN**“)

Strukturelle Transferunterstützung kann z.B. geschehen über:

- Vor-Fragebögen: Erwartungen, individuelle Lernziele
- Transfergespräch mit Vorgesetztem (vorher, nachher, vier Wochen später)
- Übungen, Einbeziehung von Praxisfällen
- Transferreflexion, Fotoprotokoll, Transferbefragung, Arbeitsplatzcoaching
- Follow-up-/Review-Sitzungen, Transferstage und -seminare

10. An andere weitergeben

Neue Kommunikationsmöglichkeiten bieten Möglichkeiten für die Unterstützung des Lerntransfers, z.B. Wikis / Blogs / Virtuelle Kommunikation / Blended Learning... - auch im Blick auf ein sinnvolles Wissensmanagement. Am direktesten wirkt es, gemachte Erfahrungen (mit-)zuteilen. Im Formulieren werden Erfahrungen versprochen und verdichtet. Wer schreibt, der bleibt! Durch das Weitertragen entsteht selbst schon wieder ein Transfer.

„Was könnte es für eine größere Freude geben, als das in die Praxis umzusetzen, was du gelernt hast.“ Konfuzius

Mehr (über) Transfer können Sie erfahren...

Masterstudiengang Erwachsenenbildung

Master of Adult Education (M.Edu.)

Akkreditiert von ACQUIN

Evangelische Hochschule Nürnberg

www.evhn.de/ms_ae.html

Nähere Informationen:

**Evangelische Hochschule Nürnberg
Masterstudiengang Erwachsenenbildung
– M.Edu. Master of Adult Education –**

z. Hd. Christel Beck

Bärenschanzstr. 4

90429 Nürnberg.

Tel. +49 (0)911 / 27253-711

Fax +49 (0)911 / 27253-712

E-Mail: christel.beck@evhn.de

Literaturauswahl:

Alke, Marit (2008):

Praxistransfer inklusive! Vom Schwachpunkt zum Erfolgsfaktor: Transferphasen gezielt zum Aufbau sozialer Kompetenzen nutzen, Bonn

Besser, Ralf (2004):

Transfer: Damit Seminare Früchte tragen. Strategien, Übungen, Methoden, die eine konkrete Umsetzung in die Praxis sichern
Weinheim und Basel

Zur Autorin:



Christine Ursel gestaltet Erwachsenenbildung, die wirklich ankommt – ein Herzensanliegen der Diplom-Religionspädagogin (FH). Sie erlebte die Bedeutung der Transfersicherung in einer großen Bandbreite an Erfahrung in den Bereichen Schule, Jugendarbeit, Familien- und Erwachsenenbildung. Als ehemalige Geschäftsführerin einer Nonprofit-Organisation kennt sie die Arbeitgeber- und Leitungsperspektive. Damit kann sie die für die Transfersicherung wichtigen drei Blickrichtungen anschaulich machen: Der Blick auf die Teilnehmenden, den Trainingsprozess und die Organisation.

Im eigenen berufsbegleitenden Studium zum M.A. in Organisations- und Personalentwicklung ging sie u.a. transferförderlichen Fragen nach, z.B. in ihrer Masterarbeit zum Thema: „Wie lernt man reflektieren?“. Es ist ihr wichtig, Transfersicherung auf die Hochschullehre anzuwenden und in der Lehre erlebbar werden zu lassen.

Die hauptberufliche Dozentin an der Evangelischen Hochschule Nürnberg im Bereich des Theorie-Praxis-Bezugs lehrt u.a. im Masterstudiengang Erwachsenenbildung (M.Edu.) zum Thema „Transfersicherung in der Weiterbildung“.

Kontakt: christine.ursel@evhn.de

Dehnbostel, Peter (2002):

Modelle arbeitsbezogenen Lernens und Ansätze zur Integration formellen und informellen Lernens.

In: Rohs, M. (2002): Arbeitsprozess-integriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung, Münster / New York / München / Berlin, S. 37 - 57

Hummel, Thomas R. (2001):

Erfolgreiches Bildungscontrolling. Praxis und Perspektiven, Heidelberg

Kreszmeier, A.H. / Hufenus, H.-P. (2000):

Wagnisse des Lernens. Aus der Praxis der kreativ-rituellen Prozessgestaltung
Bern / Stuttgart / Wien

Kunze, Dorothea (2003):

Lerntransfer im Kontext einer personenzentriert-systemischen Erwachsenenbildung. Wie Wissen zum (nicht) veränderten Handeln führt
Köln

Mandl, H. / Kopp, B. (2006):

Lehren in der Weiterbildung aus pädagogisch-psychologischer Sicht. Sechs Leitprinzipien didaktischen Handelns.

In: Nuissl, E. (2006): Vom Lernen zum Lehren. Lern- und Lehrforschung für die Weiterbildung. Bielefeld, S. 117 - 128

© Evangelische Hochschule Nürnberg,

Dipl. Relpäd. (FH) Christine Ursel M.A.