

## Checkliste: Ist das Training fundiert im Sinne wesentlicher Lerntheorien?

### Checkliste zur theoretischen Fundierung

Überprüfen Sie mit dieser Checkliste schnell und kompakt, ob Ihre geplante Trainingsmaßnahme theoretisch fundiert ist. Die Aussagen der Liste sind gruppiert nach den zentralen Lerntheorien: Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit das Training fundiert im Sinne der verschiedener Theorien ist.

Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Theorien und den abgeleiteten Anforderungen an ein Training können Sie im Kapitel 2 des Buches nachlesen.

Konsequenzen der behavioristischen Ansätze	Trifft zu
Der Trainer weiß, welche Konsequenzen oder Ergebnisse der Lernende als besonders positiv oder negativ bewertet.	<input type="radio"/>
Den Teilnehmern werden v. a. Do's (was getan werden sollte) und weniger Don'ts (was nicht getan werden sollte) vermittelt.	<input type="radio"/>
Zur Steigerung des Lern- und Transfererfolgs wird eine positive oder (noch besser) negative Verstärkung in Aussicht gestellt.	<input type="radio"/>
Intermittierende Verstärkung kommt häufiger zum Einsatz als kontinuierliche Verstärkung (da intermittierende Verstärkung effektiver ist).	<input type="radio"/>
Schon die Annäherung an das gewünschte Verhalten wird unterstützt.	<input type="radio"/>
Die Verstärkung ist nicht zu offensichtlich, um Reaktanz zu vermeiden.	<input type="radio"/>
Verstärker spielen nicht nur im Training, sondern auch bei der Umsetzung der Trainingsinhalte in die Praxis eine wichtige Rolle.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der behavioristischen Theorien (kein Anspruch auf Vollständigkeit)</b>	<input type="radio"/>

  

Konsequenzen des Modelllernens	
Den Teilnehmern wird aufgezeigt, dass sie lernen können.	<input type="radio"/>
Bei Schwierigkeiten werden den Teilnehmern immer Situationen vor Augen geführt, in denen sie in der Vergangenheit bereits Ähnliches erfolgreich gelernt haben.	<input type="radio"/>
Um Aufmerksamkeit zu erregen, werden für die Teilnehmer relevante und attraktive Modelle gewählt.	<input type="radio"/>
Erfahrene Mitarbeiter, die das Training bereits erfolgreich absolviert haben, werden als Lernmodelle eingesetzt, von denen sich die aktuellen Teilnehmer das Verhalten abschauen können.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer haben die Möglichkeit zu Üben.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer erhalten unmittelbar Feedback zu ihrem Verhalten.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der Theorie des Modelllernens</b>	<input type="radio"/>

Konsequenzen der Zielsetzungstheorie	
Es werden spezifische, herausfordernde (aber erreichbare) Ziele gesetzt. (Denn diese führen zu besseren Leistungen als leichte Ziele, „So-gut-du-kannst“-Ziele oder gar keine Ziele.)	<input type="radio"/>
Lern- und Transferziele werden klar benannt und nicht vage angedeutet.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer setzen sich Teilziele um den eigenen Fortschritt innerhalb des Lernprozesses dokumentieren zu können.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer akzeptieren die gesetzten Ziele. Die Akzeptanz des Ziels hängt oft davon ab, wie sehr die Organisation und der Vorgesetzte das Trainingsprogramm unterstützt.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der Zielsetzungstheorie</b>	<input type="radio"/>
Konsequenzen der Erwartungs-Mal-Wert-Theorie	
Die Erwartung der Teilnehmer, dass die Trainingsinhalte erlernt werden können, werden gezielt erhöht. (Um die Lernmotivation zu fördern.)	<input type="radio"/>
Der Nutzen des Trainings für die Teilnehmer wird klar kommuniziert. (Da Trainings als Mittel zum Zweck dienen.)	<input type="radio"/>
Die Folgen des Trainings sind für die Teilnehmer attraktiv.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der Erwartungs-Mal-Wert-Theorie</b>	<input type="radio"/>
Konsequenzen der Informationsverarbeitungstheorie	
Lerninhalte werden gut strukturiert dargeboten und/oder erarbeitet.	<input type="radio"/>
Es werden Visualisierungen und Hervorhebungen helfen bei der Aufnahme der Information.	<input type="radio"/>
Es sollten nicht zu viele Informationen auf einmal vermittelt.	<input type="radio"/>
Neu Gelerntes wird im Training immer wieder abgerufen und angewendet werden (z. B. durch Anwendungsbeispiele und praktische Übungen).	<input type="radio"/>
Der Teilnehmer bekommt konstruktives Feedback um abschätzen zu können, ob sein Verhalten korrekt, ausbaufähig oder falsch war.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der Informationsverarbeitungstheorie</b>	<input type="radio"/>
Konsequenzen der Motivationstheoretischen Ansätze	
Der Trainer weiß, welche Bedürfnisse das Handeln der Teilnehmer leitet.	<input type="radio"/>
Basale Bedürfnisse der Teilnehmer sind befriedigt, so dass Wachstumsbedürfnisse im Training angesprochen werden können.	<input type="radio"/>

Konsequenzen des Rubikonmodells	
Strategien zur Motivations- und Volitionssteigerung werden eingesetzt	<input type="radio"/>
Der individuelle Transferprozess wird im Training antizipiert und reflektiert.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne des Rubikonmodells</b>	<b><input type="radio"/></b>

Konsequenzen der Handlungstheorie	
Der Transfer wird so alltagsnah wie möglich gestaltet. Die Lerninhalte werden von Beginn an auf die Berufspraxis ausgerichtet.	<input type="radio"/>
Kompetenzen werden in vollständigen Handlungen vermittelt. Die Teilnehmer sollen nicht nur Tätigkeiten ausführen, sondern auch planen und organisieren.	<input type="radio"/>
Der Trainer identifiziert exemplarische Arbeitssituationen oder lässt sich solche von den Teilnehmern nennen, die ein wertvolles Lernpotenzial aufweisen.	<input type="radio"/>
Die Hauptaktivität liegt beim Teilnehmer. Der Trainer beobachtet, gibt Rückmeldung über seine Beobachtungen, berät und moderiert.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer müssen neue Inhalte, Praktiken und neue Verhaltensweisen lernen.	<input type="radio"/>
Fehler werden als menschliche akzeptiert.	<input type="radio"/>
Fehler werden zum Lernen genutzt	<input type="radio"/>
Es werden metakognitive Abgleiche vorgenommen: Was wird gemacht? Was soll erreicht werden?	<input type="radio"/>
Der Trainingsablauf wird sequenziell-hierarchisch gestaltet, d. h. es werden Teilschritte definiert, die sich stets auf ein Oberziel beziehen.	<input type="radio"/>
Es gibt möglicherweise mehrere Varianten zur Aufgabenerledigung bzw. Problemlösung. Diese Individualität und Vielfalt ist im Training möglich.	<input type="radio"/>
Kooperatives und kommunikatives Lernen in (Klein-)Gruppen wird „frontaler“ Darbietung vorgezogen.	<input type="radio"/>
Es werden Beispiele oder Metaphern aus dem Alltag genutzt. Erst hiernach folgt die Vermittlung von fachspezifischen, theoretischen Inhalten. Damit wird die Alltagsrelevanz des zu Lernenden deutlich und die Motivation der Teilnehmer wird gesteigert.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der Handlungstheorie</b>	<b><input type="radio"/></b>

Konsequenzen der konstruktivistischen Ansätze	
Den Teilnehmern werden explorative und aktivierende Lernmöglichkeiten zur Selbsterprobung zur Verfügung gestellt.	<input type="radio"/>
Im Training werden realitätsnahe Situationen verwendet.	<input type="radio"/>
Teilnehmer aktivieren, reflektieren und abstrahieren das Gelernte, um es auf neue Probleme anwenden zu können.	<input type="radio"/>
Methoden wie z. B. Cognitive Apprenticeship werden verwendet. (Sie bieten eine gute Möglichkeit, die Teilnehmer stärker in den Lernprozess einzubeziehen und entdeckendes Lernen zu fördern.)	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer erarbeiten sich Inhalte selbst. Informationen und Anleitung werden bedarfsorientiert bereitgestellt.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer aktivieren ihre Problemlöseprozesse.	<input type="radio"/>
Unterstützung des Trainers wird mit steigender Kompetenz des Teilnehmers geringer	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der konstruktivistischen Ansätze</b>	<input type="radio"/>
Konsequenzen der neurobiologischen Lerntheorien	
Die intrinsische Motivation der Teilnehmer wird gefördert, indem gilt: Nicht lernen müssen, sondern lernen wollen.	<input type="radio"/>
Die alltägliche Relevanz des Gelernten wird deutlich gemacht. Denn nur was das Gehirn als „wichtig“ erachtet, wird abgespeichert. Das Gelernte muss also als sinnvoll, wichtig, vorteilhaft und emotional gehaltvoll empfunden werden.	<input type="radio"/>
Es findet eine aktive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten statt, um die emotionale Valenz des Gelernten zu erhöhen.	<input type="radio"/>
Es werden mehrere sensorische Eingangskanäle (Hören, Tasten, Sehen) genutzt. Dadurch wird das Gehirn vielseitiger beansprucht und es erfolgt eine dauerhaftere und nachhaltigere Abspeicherung.	<input type="radio"/>
Es werden Trainingsinhalte tatsächlich angewendet, da so besser gelernt wird, als wenn nur gehört wird.	<input type="radio"/>
Den Lernstoff ist in einzelne „Häppchen“ zerlegt, um Teilerfolge zu sichern.	<input type="radio"/>
Es besteht ausreichend Zeit für das Wiederholen, Vertiefen und Festigen.	<input type="radio"/>
Lernsituationen sind so gestaltet, dass Anstrengung nötig, aber Erfolg möglich ist.	<input type="radio"/>
Es wird zwischen Lehr-/Lernformen gewechselt, weil alles Überraschende die Aufmerksamkeit weckt und das Lernen fördert.	<input type="radio"/>
Es wird stets an bereits vorhandenem Wissen angeknüpft. Denn Lernen bedeutet vernetzen, einbetten, verbinden, denn Wissen wird im Gehirn nie als ganzheitliches „Paket“ abgelegt, sondern in bereits Bekanntes „eingebettet“. Es wird stets vom Bekannten zum Unbekannten, vom Leichten zum Schwierigen vorgegangen.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer werden bei der Überwindung von Misserfolgen begleitet und unterstützt: Misserfolge dürfen nicht allzu lange andauern, da sie positive Lernerfolge „blockieren“ und so eine negative Selbstverstärkung initiieren können.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne der neurobiologischen Lerntheorie</b>	<input type="radio"/>

---

<b>Konsequenzen des Lernens im Erwachsenenalter</b>	
Das „Vorurteil“, Ältere seien nicht mehr sehr lernfähig, wird von Anfang an entkräftet.	<input type="radio"/>
Der Sinn des Gelernten wird verdeutlicht.	<input type="radio"/>
Trainingsteilnehmer erhalten den Raum, eigene Lernziele zu entwickeln.	<input type="radio"/>
Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, eine Lernerfahrung zu erleben und anschließend darüber zu diskutieren.	<input type="radio"/>
Im Training wird an Erfahrungen angeknüpft.	<input type="radio"/>
Die Trainingsinhalte werden sequenziert vermittelt. Ein neues Themengebiet wird erst dann begonnen, wenn das vorherige abgeschlossen ist.	<input type="radio"/>
Im Training wird Zeitdruck vermieden.	<input type="radio"/>
Den Teilnehmern werden frühe Erfolge ermöglicht.	<input type="radio"/>
<b>Das Training ist fundiert im Sinne des Lernens im Erwachsenenalter</b>	<input type="radio"/>

---