

Evaluationsstrategien

Ermittlung des Lernerfolgs

Lektion
04

Inhalt

EINLEITUNG	1
1 ABSCHÄTZUNG DES LERNERFOLGS	3
1.1 Lernförderer berücksichtigen	3
1.2 Lernprobleme einbeziehen	6
1.3 Mit einem diagnostischen Verfahren arbeiten	8
1.4 Eigenschaften	11
1.5 Vermittlung	11
2 ZIELE ALS GRUNDLAGE	14
2.1 Lernzielebenen bestimmen	14
2.2 Lernzieltaxonomien einbeziehen	15
2.3 Kontrollierbare Lernziele erstellen	18
3 ENTWICKLUNG VON LERNKONTROLLEN	21
3.1 Unterschiedliche Aufgabenformen	22
3.2 Zuordnung zu den Lernzielstufen	23
3.3 Fähigkeiten differenzieren	27
3.4 Praxisaufgaben und Simulationen entwickeln	32
4 EINSATZ VON LERNKONTROLLEN	40
4.1 Kontrollen in den Kurs integrieren	40
4.2 Lernerfolgskontrollen durchführen	43
4.3 Bewertung von Lernkontrollen	44
4.4 Rückschlüsse auf den Lernprozess ziehen	47
LÖSUNGEN ZU DEN WIEDERHOLUNGSFRAGEN	50
UMSETZUNG	52
STICHWÖRTER	53
FRAGEN ZUM VERSTÄNDNIS	55

Einleitung

Die Aussagekraft der Evaluation am Ende einer Schulung ist begrenzt, weil die Teilnehmer ihren Lernerfolg schlecht einschätzen können. Untersuchungen zeigen, dass es keine ausreichende Korrelation zwischen Einschätzung des Lernerfolgs und tatsächlichem Lernerfolg gibt. Mit anderen Worten:



Fragt man Teilnehmer nach ihrem Lernerfolg und testet sie gleichzeitig, zeigt sich kein erkennbarer Zusammenhang.

Mit Vermittlungs- und Lernprozessen sind aber immer mit Zielen verbunden, genauer **Lernziele**. Diese Ziele beschreiben, was „am Ende herauskommen soll“, was der Teilnehmer nach Abschluss des Lernprozesses können, verstehen, anwenden soll.



Stellen Sie sich vor, ein Teilnehmer soll etwas lernen, was er allerdings schon beherrscht. Dann ist das Lernziel falsch gesetzt und der Erfolg des Lernens kann nicht auf den Lernprozess zurückgeführt werden.

Dies muss überprüft werden und dies muss kommuniziert werden. Denn ein Lernprozess macht nur dann Sinn, wenn er erfolgreich abgeschlossen wird. Das gilt es zu überprüfen. Und damit sind wir beim Thema *Lernkontrollen*.

Die Ziele der Qualifizierung sind damit immer die Grundlage für Lernzielkontrollen. Nur wenn die richtigen Ziele gesetzt und die Ziele richtig formuliert werden, sind präzise Lernkontrollen überhaupt möglich.

Denn Lernziele bestimmen, was gelernt werden soll. Nach den Zielen richten sich die Inhalte und die Methoden. Technisch betrachtet ist das Lernziel der Soll-Wert, den der Lernende erreichen soll. Der Lernprozess soll zum Ziel führen. Am Ende wird der Ist-Wert ermittelt, der Stand nach Abschluss des Lernens. Wenn der Lernprozess erfolgreich war, muss das Lernziel erreicht sein. Damit ist Lernkontrolle gleichzusetzen mit Zielkontrolle.

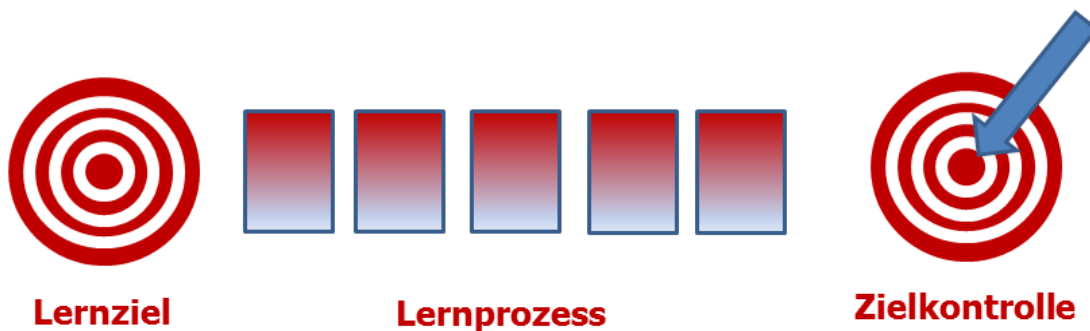


Abb. 0.1

Lernziele beschreiben, was die Teilnehmer am Ende der Schulung gelernt haben sollen. Neben Lernzielen gibt es natürlich auch noch Lehrziele. Lehrziele halten fest, was Trainer am Ende der Schulung erreicht haben wollen. Eigentlich sollte es zwischen Lehr- und Lernzielen keinen Unterschied geben. Allerdings kann ein Trainer natürlich auch Ziele haben, die nur mittelbar mit dem Lernerfolg der Teilnehmer in Verbindung stehen, etwa nach einer Schulung ein gutes Feedback von den Teilnehmern zu erhalten.

In dieser Lektion erfahren Sie

- ▶ wie Sie Ziele so beschreiben, dass sich daraus leicht Lernkontrollen entwickeln lassen
- ▶ welche Formen der Lernkontrollen es gibt und worin ihre Vor- und Nachteile bestehen
- ▶ Wie Sie Lernkontrollen zur Überprüfung des Lernerfolgs richtig einsetzen.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg beim Durcharbeiten dieser Lektion und bei der Anwendung des Gelernten in der Praxis.

1 Abschätzung des Lernerfolgs

Die Ermittlung des Lernerfolgs ist mit Aufwand verbunden, zudem bei den Teilnehmern nicht beliebt. Denn wer schreibt schon gerne am Ende einer Schulung einen Test. Deshalb sollten Sie erst einmal prüfen, ob Sie nicht Ihren Evaluationsbogen verbessern können - hin zu einer Fokussierung auf Lernförderer.

1.1 Lernförderer berücksichtigen

Sie wissen bereits, dass es einen Unterschied zwischen Zufriedenheit der Teilnehmer und dem Lernerfolg gibt. Den Lernerfolg können Sie über das Instrument Evaluierungsbogen nicht korrekt erfassen, aber Sie können die Teilnehmer bei den Kriterien, die Sie im Bogen abfragen, Faktoren einschätzen lassen, die den Lernerfolg begünstigen.

Fragen Sie im Bogen überwiegend Faktoren ab, die allein auf die Ermittlung der Zufriedenheit zielen, wie *Arbeitsklima* und *Einschätzung des Trainers insgesamt*, haben Sie wenig Handhabe zur Verbesserung der Qualität Ihrer Schulungen – außer vielleicht die Erkenntnis, dass ein Trainer nicht besonders gut bei den Teilnehmern ankommt.

Welche Faktoren unterstützen den Lernerfolg. Nach Untersuchungen spielen die folgenden didaktisch-methodischen Hilfen eine besondere Rolle – nach ihrer Bedeutung geordnet:

Emotionalisierung

Die Teilnehmer haben mehr Freude am Unterricht und in ihrem Gedächtnis bleibt auch mehr haften, wenn Trainer im Unterricht Gefühle ansprechen. Sehr viel von dem, was Teilnehmern im Unterricht lernen, geht im Laufe der Wochen und Monate nach der Schulung verloren. Übrig bleiben oft die Inhalte, die Gefühle geweckt haben – eine nette Anekdote, unfreiwillige Komik, ein witziger Begriff, eine unerwartete Begebenheit. Der Grund ist einfach.



Können Sie sich den Grund denken?

Es gibt Gehirnregionen, die sich auf die Speicherung emotionaler Inhalte "spezialisiert" haben. Damit wird neues Wissen zusätzlich verankert.

Diesen zusätzlichen Lerneffekt können Trainer nutzen, indem sie alle Möglichkeiten ausschöpfen, um bei den Teilnehmern auch Emotionen anzusprechen, soweit dies die Lernsituation zulässt:

- ▶ witzige Assoziationen schaffen
- ▶ mit leicht skurrilen Bezügen arbeiten
- ▶ mit ungewöhnlichen Beispielen veranschaulichen
- ▶ Humor in den Unterricht bringen.

All dies dient der Emotionalisierung. Emotionalisierung schafft nicht nur Lernerfolge, Emotionalisierung trägt auch zu einem guten Lernklima bei.

Allerdings ist dieses Gestaltungsmittel nicht unproblematisch. Es kann deutlich zum Lernerfolg beitragen, es kann aber auch zum guten Teil den Lernerfolg behindern. Dies geschieht dann, wenn die Emo-

tionalisierung nicht mit wichtigen Lerninhalten verknüpft wird, der Trainer zum Showmaster und Alleinunterhalter wird, Gags der Gags willens vorbringt und damit kostbare Unterrichtszeit vertut.

Motivierung

Die Teilnehmer an Schulungen wollen wissen, warum sie das lernen sollen, was der Trainer ihnen vermitteln will. Die Frage *Warum?* entsteht fast automatisch in den Köpfen der Teilnehmer, wenn der Trainer ein neues Thema anspricht.

- ▶ Warum ist dieses Thema für mich wichtig?
- ▶ Was habe ich davon, wenn ich mich hier und jetzt damit beschäftige?

Diese Fragen muss ein Trainer seinen Teilnehmern beantworten. Dabei reicht es nicht, dass er in ein neues Thema einführt mit den Worten:



Meine Damen und Herren, das nächste Thema ist für Sie sehr interessant.

Er sollte ihnen auch sagen, besser zeigen, warum das Thema tatsächlich für den einzelnen Teilnehmer von Interesse ist. Und er sollte es nicht nur einmal zu Beginn, sondern kommen Sie immer wieder auf diesen Punkt zurück. Im Idealfall sind die Teilnehmer dann so gut bei der Sache, dass sie die Zeit vergessen. *Was, für heute ist schon Schluss, ich habe gar nicht gemerkt, wie schnell die Zeit vergangen ist.* Dies ist eines der größten Komplimente, die ein Trainer bekommen kann.

Motivation erzeugt Interesse, Interesse ist die Grundlage für Aufmerksamkeit, Aufmerksamkeit führt zu einer bewussten Auseinandersetzung mit dem Thema und dies wiederum begünstigt den Lernerfolg. Dabei ist es fast unmöglich zu viel zu motivieren, zu wenig Motivation ist hingegen das Kennzeichen vieler langatmiger und langweiliger Unterrichtsstunden.

Lernzeit

In jeder Schulung gibt es Lernzeiten und Leerzeiten. Mit Leerzeiten sind aus Sicht der Lerneffizienz nicht die Kaffee- und Erholungspausen gemeint, soweit sie nicht über Gebühr ausgedehnt werden. Leerzeiten sind Zeiten, wo der Lernfortschritt im Seminar gering ist. Beispiele sind

- ▶ sehr lange Einstiege ins Seminar mit mehr oder weniger sinnvollen Kennenlernspielen
- ▶ langwierige Übungen, die kaum Erkenntniswert besitzen
- ▶ Spiele, Simulationen mit künstlichem Charakter und geringem Transferbezug.

Dazu gehören auch Zeiten, in denen der Trainer irrelevantes Wissen vermittelt, weitschweifig, praxisfern, wo Schwierigkeiten in und mit der Teilnehmergruppe zu bewältigen sind, die man hätte vermeiden können.

Strukturierung

In vielen Untersuchungen hat sich gezeigt, wie wichtig eine klare Struktur für einen lernwirksamen Unterricht ist. Der rote Faden sollte im Unterricht immer erhalten bleiben, die Teilnehmer immer wissen, wo sie gerade stehen und in welchem Zusammenhang das Thema mit dem Ziel der Schulung steht.

Trainer haben verschiedene Möglichkeiten, dies sicherzustellen:

1. Vorschau

Sie geben einen Überblick über das folgende Thema. Sie erläutern die Ziele, die Inhalte und die Vorgehensweise. Dies tun sie zu Beginn der Schulung, zu Beginn jeden Tages und am Anfang einer neuen Unterrichtseinheit.

2. Zusammenhang

Sie erläutern, in welchem Zusammenhang die einzelnen Themen und Inhalte stehen. Sie schaffen darüber hinaus Bezüge zu den Alltagserfahrungen der Teilnehmer und verknüpfen neues Wissen mit vorhandenen Erfahrungen und Vorkenntnissen.

3. Rückblick

Am Ende eines Lernabschnitts, nach längeren Vorträgen, nach Gesprächen und am Ende einer Übung geben sie eine kurze Zusammenfassung, wiederholen die wichtigsten Punkte. Sie beziehen die Teilnehmer dabei mit ein. Wiederholungen sehen sie auch am Ende eines Tages und am Ende der Schulung vor.

Veranschaulichung

Die Veranschaulichung steht mit der Strukturierung in einem engen Zusammenhang. Bei abstrakten Inhalten muss der Lerner versuchen, sich die Inhalte durch Beispiele und Vergleiche, durch Bilder, Grafiken, Übersichten, u.a. zu veranschaulichen. Ein Trainer sollte dies soweit wie möglich unterstützen. Ein Modell, das von Hand zu Hand geht, ist in diesem Zusammenhang wertvoller als eine Grafik, eine Demonstration ist wirksamer als ein reiner Vortrag.

Der Veranschaulichung dienen alle Möglichkeiten der Visualisierung. Dies ist eine unabdingbare Notwendigkeit bei allen trainerorientierten Lehrformen, vor allem beim Vortragen.

Das Gegenteil von Anschaulichkeit bewirkt man, wenn man unerfahrene Lerner mit einer Fülle abstrakter Fachbegriffe überfordert. Fachreferenten vergessen leicht, dass ein selbst geläufiger Ausdruck für Anfänger unverständlich sein kann. Es gibt wichtige und unwichtige Fachbegriffe; es gibt Begriffe, die man vermeiden kann, weil es brauchbare deutsche Entsprechungen gibt.

Lernen wird vereinfacht, wenn man neue Inhalte mit Bekanntem verknüpft. Grundsätzlich sollte ein Trainer immer versuchen, Beispiele und Vergleiche aus dem Erfahrungsbereich der Teilnehmer zu finden, um ungewohnte oder komplexe Zusammenhänge besser zu verstehen.

Aktivierung

Je aktiver die Teilnehmer sich am Unterricht beteiligen, desto besser.



Warum ist das so?

Die selbständige Bearbeitung von Problemen, die Übertragung von Aufgaben, der Einsatz von teilnehmerorientierten Methoden wie Gruppenarbeit, Partnerarbeit und Einzelarbeit, die Möglichkeit zu diskutieren sind Mittel, Teilnehmer aktiv am Unterrichtsprozess zu beteiligen. Lernen heißt: Auf verschiedene Weise aktiv und tätig zu werden. Dazu gehört auch, dass nicht nur das Denken gefordert wird. Kopf, Herz und Hand, Denken, Fühlen und Handeln sollen möglichst oft beteiligt sein. Je selbständiger sich ein Lerner den Lernstoff erarbeitet und eine Lösung findet, desto besser wird der Stoff in seinem Gedächtnis haften bleiben.

Wer selbständig arbeiten soll, braucht dazu Zeit - Zeit zum Überlegen, zum Ausprobieren und zum Meinungsaustausch mit anderen.

Üben und Wiederholen

Es ist eine Illusion zu glauben, dass man Lernstoff durch einmaliges Hören nachhaltig im Gedächtnis verankern kann. Lernen braucht vielfach verschiedene Anläufe, ohne Üben und Wiederholen geht es meist nicht. Dies wissen zwar viele Trainer, nichtsdestotrotz vernachlässigen sie dies in ihrem Unterricht. Übrig bleibt dann häufig bei Teilnehmern ein Unsicherheitsgefühl, weil sie nicht einschätzen können, ob und was sie gelernt haben.

Hinzu gesellt sich dann meist noch der Frust, wenn sie nach dem Seminar erleben, dass sie das Gelernte nicht umsetzen können, weil sie es schlicht bereits wieder vergessen haben.

Üben und Wiederholen hat übrigens noch einen wichtigen Nebeneffekt: Die Teilnehmer können selbst überprüfen, was sie verstanden haben und was nicht. Dies bildet die Grundlage für zusätzliche, gezielte Wiederholungen.

Praxis- und Transferorientierung

Aus der Praxis, für die Praxis. Dieses Motto gilt für viele Schulungen. Die Teilnehmer möchten meist Praxislösungen.

Um den Teilnehmern dies bieten zu können, muss der Trainer die Arbeitsplätze, die Arbeitsbedingungen und die Probleme der Teilnehmer kennen. Und er muss bereit sein, diese Probleme in den Mittelpunkt Ihres Unterrichts zu stellen. Auch hier sollten Sie sich auf das Wissen und die Erfahrungen Ihrer Teilnehmer stützen. Vielfach finden die Teilnehmer die besten Lösungen, spätestens wenn der Trainer einen Impuls gibt, was sie bedenken sollen. Der Vorteil einer solchen Lösung liegt dann auch darin, dass sich die Teilnehmer damit identifizieren und eher bereit sind, sie auch tatsächlich umzusetzen.

Erwachsene interessieren sich vor allem für Inhalte, die „alltagstauglich“ sind, die ihnen nützen und die sich kurzfristig umsetzen lassen. Allerdings muss auch genügend Zeit sein, solche alltagstaugliche Anwendungen selbst auszuprobieren und einzuüben. Das sind die wichtigsten Prinzipien, die sich auf den Lernerfolg auswirken. Um zu ermitteln, ob der Trainer die Prinzipien in ausreichendem Maße berücksichtigt, können Sie entsprechende Fragen in den Evaluierungsbogen aufnehmen.

Wie schätzen Sie das Vorgehen Ihres Trainers ein?								
Weckt Interesse	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Vermittelt anschaulich	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Geht strukturiert vor	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Wiederholt, fasst zusammen	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Sorgt für die Anwendung des Gelernten	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Stellt den Praxisbezug her	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Setzt gezielt Medien ein	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Aktiviert die Teilnehmer	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum
Nutzt die Lernzeit ökonomisch	<input type="checkbox"/>	vollständig	<input type="checkbox"/>	weitgehend	<input type="checkbox"/>	weder, noch	<input type="checkbox"/>	kaum

Vielleicht wird der Evaluierungsbogen zu lang, wenn Sie alle diese Fragen aufnehmen, aber vielleicht können Sie Schwerpunkte setzen oder die Fragen variieren.

1.2 Lernprobleme einbeziehen

Neben den **Lernförderern** können Sie auch sozusagen die Gegenseite abfragen, die Lernprobleme der Teilnehmer.

Wir gehen meist davon aus, dass Teilnehmer gut und erfolgreich in Schulungen lernen. Viele Teilnehmer an Kursen sind es aber nicht mehr gewohnt, in Form von Unterricht zu lernen, zuzuhören, sich zu melden, in Gruppen systematisch Ergebnisse zu erarbeiten, diese Ergebnisse zu präsentieren. Ihre Erfahrungen mit systematischem Lernen liegen Jahre, teilweise Jahrzehnte zurück – und sind selten uneingeschränkt positiv. Das Problem dabei:

Viele Teilnehmer versuchen, ihre in der Ausbildung eingeübten Lernstrategien zu übertragen. Das kann deshalb zu Schwierigkeiten führen, weil zum Beispiel das Kurzzeitgedächtnis schlechter geworden ist, dafür aber der Erfahrungsschatz größer ist. Mit altgedienten Strategien wie alles mitschreiben und sich alles merken kommt man da nicht sehr weit.

Lernen ist ein komplizierter Vorgang. Eigenständiges Lernen kann mühevoll sein. Manchmal sind mehrere Anläufe nötig, um zu einer Lösung zu gelangen. Der Trainer sollte sich als Lernhelfer verstehen, bei Lernproblemen zur Verfügung steht. Das ist aber nicht selbstverständlich.

Leider ist es dann häufig so, dass vor allem ältere Teilnehmer sich selbst diese Schwierigkeiten zuschreiben nach dem Motto *Ich bin wohl zu alt* oder *Ich bin wohl zu blöd*. Dies ist nicht selten der Anfang einer resignativen Haltung. Nicht aus Zufall nehmen ältere Mitarbeiter nur selten an Schulungen teil.

Furcht vor Misserfolg führt zu Passivität. Der Teilnehmer fragt bei Unklarheiten nicht nach. Denn er ist es ja, der zu „doof“ ist, um alles zu verstehen. Weitere Folgen sind die Weigerung, Verantwortung zu übernehmen und die Flucht in die Gruppenanonymität.

Nach Untersuchungen geben knapp die Hälfte aller Teilnehmer an, Schwierigkeiten mit der Lernsituationen und dem Lernen selbst gehabt zu haben. Besonders häufig wird als Schwierigkeit genannt,

- ▶ sich am Unterricht zu beteiligen
- ▶ den vermittelten Lernstoff zu behalten
- ▶ theoretisches Wissen zu verstehen
- ▶ die richtige Lerntechnik zu finden
- ▶ dem Unterrichtstempo zu folgen
- ▶ die eigenen Vorkenntnisse mit dem neuen Lernstoff zu verknüpfen
- ▶ den Praxisnutzen des Lernstoffs zu erkennen
- ▶ Wichtiges von Unwichtigem zu trennen
- ▶ sich mit Fragen an den Trainer zu wenden.

Diese Punkte hindern den Lernerfolg. In guten Schulungen sollten sie nicht oder nur in geringem Maße zum Tragen kommen – und nicht von so vielen Teilnehmern als Problem benannt werden.

Folglich sind auch Lernprobleme, genauer das Fehlen von Lernproblemen ein guter Indikator für einen erfolgreichen Unterricht.

Und deshalb sollten Sie überlegen, ob Sie nicht standardmäßig oder gelegentlich Fragen zu Lernproblemen mit in die Evaluation aufnehmen.

Wie schätzen Sie den Lernerfolg ein?				
Ich habe mich aktiv in den Unterricht eingebracht.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Ich hatte keine Schwierigkeiten, dem Unterrichtstempo zu folgen.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Theoretische Inhalte habe ich gut verstanden.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Das Lernen viel mir leicht.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Ich konnte meine Erfahrungen und Vorkenntnisse einbringen.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Ich hatte keine Schwierigkeiten, Wichtiges von Unwichtigem zu trennen.	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder, noch	<input type="checkbox"/> kaum
Bei Fragen habe ich mich an	<input type="checkbox"/> vollständig	<input type="checkbox"/> weitgehend	<input type="checkbox"/> weder,	<input type="checkbox"/> kaum

1.3 Mit einem diagnostischen Verfahren arbeiten

Die Aussagekraft von Evaluationsbögen ist recht gering, der Nutzen solcher Bögen als Hilfe bei der Verbesserung von Seminaren und als Feedback für Trainer ist ebenfalls fraglich.

Deshalb ist es naheliegend, die bisherigen Überlegungen zusammenzufassen und ein Evaluierungsinstrument einzusetzen, dass

- ▶ eine differenzierte Diagnose der Faktoren erlaubt, die die Qualität eines Seminars ausmacht
- ▶ wichtige intervenierende Faktoren einbezieht
- ▶ nicht nur die Zufriedenheit der Teilnehmer als Richtschnur für den Erfolg eines Seminars betrachtet.

Der Aufwand bei der Diagnose ist zwar größer, der Aussagewert aber auch. Ein solches **diagnostisches Frageinventar** soll hier kurz vorgestellt werden. Das Frageinventar gliedert sich in drei Bereiche:

Bei den **Ergebnisfeldern** wird neben der Zufriedenheit der Teilnehmer auch der tatsächliche Lernerfolg und die Motivation der Teilnehmer, das Gelernte in der Praxis umzusetzen, erfasst.

Alle drei Ergebnisfelder werden differenziert abgefragt.

Welche Faktoren könnten die Umsetzung des Gelernten am Arbeitsplatz behindern? sehr

Welche Faktoren können die Umsetzung des Gelernten verhindern?								
mangelnde Zeit	<input type="checkbox"/>	stark	<input type="checkbox"/>	teilweise	<input type="checkbox"/>	kaum	<input type="checkbox"/>	gar nicht
fehlende Gelegenheit	<input type="checkbox"/>	stark	<input type="checkbox"/>	teilweise	<input type="checkbox"/>	kaum	<input type="checkbox"/>	gar nicht
Widerstände im Umfeld	<input type="checkbox"/>	stark	<input type="checkbox"/>	teilweise	<input type="checkbox"/>	kaum	<input type="checkbox"/>	gar nicht

Als Entscheidungsfelder werden die Faktoren erfasst, die für das Ergebnis und den Erfolg eines Seminars hauptsächlich verantwortlich sind. Dies sind

- ▶ Eigenschaften von Trainern
- ▶ das Verhalten des Trainers
- ▶ die Vermittlungskompetenz des Trainers.

Beide Felder werden differenziert über eine Reihe von Items abgefragt.

Wie schätzen Sie die Kompetenz des Trainers ein?						
<i>trifft zu</i>	weit- gehend	teilweise	weder, noch	teilweise	weit- gehend	<i>trifft zu</i>
großes Fachwissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	geringes Fachwissen
viel Praxiserfahrung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	wenig Praxiserfahrung

Als drittes Element werden **Korrekturvariablen** erfasst, Faktoren, die Einfluss nehmen können auf die Ergebnisse des Seminars. Dies sind:

- ▶ Lernvoraussetzungen
- ▶ Gruppenklima
- ▶ Sozialvariablen
- ▶ Lernschwierigkeiten.

Ein Beispiel zu den Lernvoraussetzungen: