

Einige positive Resultate durch die Anwendung von AL in Firmentrainings

Eine Zusammenstellung vom Center for Accelerated Learning

In allen unten angeführten Beispielen benutzten die Trainer eine Vielzahl von AL-Techniken in einer spielerischen Atmosphäre, wo Lernen Spaß macht. Sie setzen positive Suggestionen und Aktivitäten, die mehrere Sinne beteiligen ein. Wichtige Komponenten des AL Trainings die hier genutzt wurden, sind: Zusammenarbeit unter den Lernenden, Vorstellungen und Fantasien der verschiedensten Art, eine Vielfalt, die alle Lernstile anspricht, und, wo es geht, ein totales Eintauchen ins Thema. Der Schwerpunkt lag darauf, die Lernenden als kreativ Schaffende ihres eigenen Wissens zu sehen, nicht als Informations-Konsumenten. Von allen unten erwähnten Organisationen hatten oft einer oder mehrere ihrer Trainer beim Center for Accelerated Learning an einem öffentlichen oder Inhouse-Workshop „Methoden für beschleunigtes Lernen“ teilgenommen.

Sprint Publishing & Advertising.

(Yellow Pages, am 1.1.03 von R.J. Donnerly übernommen)

Dadurch, dass sie ihr Verkaufstraining in ein AL-Büffet verwandelt haben, sprechen sie jetzt sämtliche Lernstile an und können in der gleichen Zeit mehr Trainingsstoff vermitteln und mehr Übungen durchführen. Als Ergebnis erreichen ihre neu eingestellten Vertriebsleute bei Ihren ersten Kundenkontakten durchgehend eine Verkaufsquote von 80 - 90 %, wohingegen bei dem früheren, mehr traditionellen Trainingsprogramm der Durchschnitt bei 20% lag, erzählt die Trainingsmanagerin Debbie Heiser.

World Vision. Tom Archer verwandelte ein schwerfälliges Zwei-Tage-Training über eins seiner Firmen-internen Computersysteme in einen „Eintags-Superhit“, wie er es nennt. Nachdem er das System demonstriert hatte, ließ er die Teilnehmer einen Grundriss von einem einstöckigen Haus zeichnen, in welchem jeder Raum einen der Hauptbildschirme repräsentieren sollte. Dann richteten sie jeden Raum mit „Möbeln“ ein, welche die verschiedenen Funktionen, die von jedem Bildschirm ausgeführt werden können, repräsentierten. Dann brachten die Lernenden sich selbst gegenseitig bei, wie man das Handbuch des Systems benutzt. Als Nächstes demonstrierte jeder Teilnehmer verschiedene Aspekte des Systems vor der ganzen Gruppe. Tom Archer sagt: „Nicht nur meistern die Teilnehmer das System in der Hälfte der Zeit als früher, sie lernten außerdem alles gründlicher, als wenn ich alles erklärt hätte.“

Etons. Mike Adams von der größten kanadischen Einzelhandelskette kürzte ein Gruppencoaching für Filialleiter von zwei Tagen auf vier Stunden und erzielte dabei noch viel bessere Resultate. Die Filialleiter erarbeiteten zusammen ihr eigenes Coaching Modell und halfen sich dabei, den Anwendungsplan auf ihre persönlichen Situationen, d.h. die Angestellten in ihren respektiven Läden, zu modifizieren.

Travelers Insurance. Indem sie AL Trainingsmethoden zur Einführung eines neuen Computersystems zur Bearbeitung von Schadensfällen nutzten, steigerten sie die Testwerte der Teilnehmer um 400% und konnten die Trainingszeit um 20% verkürzen. Die Teilnehmer waren ausserdem begeistert von ihrem neuen Trainingsprogramm.

Madison Area Technical College. Das College nutzte AL Techniken, um die Studenten mehr körperlich zu beteiligen und in ihr Lernthema einzubinden. Sie konnten einen 54-stündiger Kurs in Management auf 27 Stunden reduzieren. Dabei erzielten sie eine größere, messbare Gedächtnisleistung und verbessertes Verständnis.

Fortis Family Insurance. Indem sie A.L.-Methoden verwendete, verwandelte Kathi Wells eine dreitägige, auf Lektionen basierende Produktschulung für Verkäufer in ein eintägiges auf Aktivitäten basierendes Programm, das die Lernenden ständig einbezieht. Sie hält eine weitgefächerte Vielfalt von Lernansätzen bereit, die dem ganzen Bereich von Lernstilen gerecht wird. Kathi sagt „Das größte, was mir A.L. gegeben hat, ist die Idee, dass ich die Verantwortung für ihr Lernen den Lernenden übergeben muss,“ sagt sie.

Il Stanley. Stacy Reed verwandelte einen konventionellen Lötlehrgang von zwanzig Stunden in einen mit acht Stunden und einem um 30% verbesserten, messbaren Lernerfolg um. Sie legte den Schwerpunkt auf Teamarbeit und die Teams lernten durch vollständiges Eintauchen in das Thema, d.h. indem sie die selbst die tatsächlichen Arbeitsvorgänge ausführten und Feedback bekamen.

Florida Community College. Bunny Howard verwandelte einen Standard-Computerkurs mit großartigen Resultaten in einen im A.L.-Format um. Die Schlüsselemente waren Zusammenarbeit, ein spielerisches Flair und Learning -by-doing. Die Lernkapazität wurde ins Unermessliche gesteigert. Sie berichtet : „Meine Teilnehmer beenden nun eine Arbeitseinheit in vier Unterrichtsblöcken, für die sie sonst 10 oder 12 Blöcke gebraucht hätten. Und in den letzten drei Jahren hatte ich nur ganz wenige Teilnehmer, die den Abschluss nicht mit der Note A (1) bestanden haben.“

Intel. Für ein Training über Sicherheit und gefährliche Chemikalien, das in Santa Clara, Californien, gegeben wurde, verbesserten sich die Testwerte um 507%. Vorträge wurden gestrichen. Die Teilnehmer wurden gebete , ihr Lernen mit Hilfe einer Vielzahl von Lernmöglichkeiten, die alle Lernstile ansprachen, selbst zu strukturieren. Nicht nur waren die Testergebnisse besser denn je, sondern die Teilnehmer bewerten die Lernerfahrung auch mit der besten Note 5 (in einer Auswahl von 1 bis 5).