



THE H·I·L·L MODEL

High-Impact Learning that Lasts

Ihre Aufgaben im Bereich L&D bestehen zu einem großen Teil darin, die Teammitglieder bei der Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen. Bestimmt sollten Sie schon einmal einen Lernprozess gestalten, der nachhaltige Ergebnisse liefert. Das ist gar nicht so einfach. Eine Forschungsgruppe hat sich daher Lernstrategien bei Erwachsenen genauer angesehen. Ebenso wie Sie waren die Forscher auf der Suche nach einer wirksamen und ansprechenden Lernmethode.

Bei ihren Untersuchungen ermittelten die Forscher sieben Bausteine für den Erfolg, anhand deren sie das HILL-Modell für nachhaltiges Lernen entwickelten: High-Impact Learning that Lasts.

Das Modell basiert auf 25-jähriger wissenschaftlicher Forschung. Geleitet wurde das Projekt von Filip Dochy, Professor für betriebliche Bildung und Entwicklung an fünf Universitäten in Belgien und den Niederlanden, sowie Mien Segers, Professor für betriebliche Bildung an der Universität Maastricht in den Niederlanden.

Das Team dieses innovativen Forschungsprojekts ging wissenschaftlich, dynamisch und pragmatisch vor. Es untersuchte, wie wirksam das Modell ist und wie es sich in der Praxis anwenden lässt.

► Die sieben Bausteine des HILL-Modells



Das HILL-Modell nach Filip Dochy und Mien Segers

Das HILL-Modell wurde weltweit im Rahmen von mehr als 1500 wissenschaftlichen Studien getestet. Die im Folgenden vorgestellte Studie wurde von Dr. Wieman mit einer äußerst repräsentativen Gruppengröße von 500 Lernenden durchgeführt. Dabei wurden die Lernenden in zwei gleich große Gruppen mit je 250 Personen eingeteilt. Beide Gruppen hatten gleich viel Zeit, befassten sich mit dem gleichen Thema und wurden abschließend in gleicher Form beurteilt. Unterschiedlich waren nur die Lernmethoden.

Gruppe 1	Gruppe 2
Herkömmliche Lernwege mit sehr interaktivem Inhalt	Gestaltung durch einen jungen Schulungsleiter auf Grundlage des HILL-Modells
Durchschnittsergebnis der abschließenden Beurteilung	
41 %	74 %

Wir alle möchten Programme entwickeln, die bei Lernenden, Führungskräften und Unternehmen nachhaltig wirken. Im Folgenden werden die sieben Bausteine des HILL-Modells vorgestellt, damit Sie genau sehen, worin sie bestehen und wie sie zur Schaffung von Lernerlebnissen beitragen.





GEFÜHL DER DRINGLICHKEIT ERZEUGEN

Damit den Lernenden bewusst wird, dass sie bei einer Schulung an ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten arbeiten müssen, sollten Sie ihnen ein Gefühl der Dringlichkeit vermitteln.

Motivation ist beim HILL-Modell ein entscheidender Faktor.

Wie können Sie das **Interesse** und die **Neugier** der Lernenden wecken? Dochy und Segers zufolge müssen Sie dafür sorgen, dass die Lernenden selbst den Wunsch verspüren, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern.

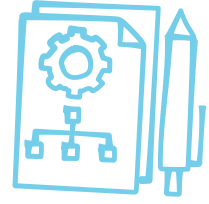
Lenken Sie dazu den Fokus auf reale Schwierigkeiten, denen die Lernenden im beruflichen Alltag begegnen: bestimmte Situationen, technische oder organisatorische Probleme, branchenspezifische Herausforderungen, Wissensdefizite in bestimmten Bereichen, berufliche Ambitionen oder auch das Interesse an einem Spezialgebiet.

Tipps von CrossKnowledge

- **Wecken** Sie die Neugier der Lernenden.
- **Zeigen** Sie auf, wie nützlich neue Fähigkeiten und Kenntnisse sind.
- Setzen Sie zu Beginn des Kurses **Ziele**, am besten gemeinsam mit den Lernenden.
- Verwenden Sie konkrete, **authentische Beispiele**.
- **Veranschaulichen** Sie das Problem anhand realistischer Situationen.
- **Analysieren** Sie wo die Probleme liegen und was sie zu deren Bewältigung benötigen.
- Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit zu **Rückmeldung und Reflexion**.



PLÄNE IN AKTIONEN UMSETZEN & DIESE AKTIONEN TEILEN



Am besten lernen wir durch praktisches Handeln und durch den Erfahrungsaustausch mit anderen. Um das Lernen auf die nächste Stufe zu heben, ist eine proaktive Herangehensweise nötig: das „Lernen in Aktion“.

Beim zweiten Baustein des HILL-Modells dreht sich alles um **aktives Lernen und den Austausch von Erfahrungen**. Es wird empfohlen, bei allen Kursen Zeit für Recherche, Projekte und den Austausch einzuplanen und dadurch das Lernen zu fördern.

Die Einsatzbereitschaft der Lernenden und der Austausch von Wissen sind eng miteinander verbunden. Die Lernenden sollten Hypothesen aufstellen und sie ausprobieren. Sie sollten aus diesen Versuchen lernen und im Gespräch mit den anderen Teilnehmern gemeinsam nach der besten Lösung suchen.

Die zentrale Rolle von Führungskräften

Die Einsatzbereitschaft der Lernenden wird durch Führungskräfte enorm beeinflusst. Durch Unterstützung, Rat und Zuspruch fördern Führungskräfte die Motivation der Lernenden und deren Interesse an einem Kurs.

Außerdem können die Führungskräfte dafür sorgen, dass die Schulungen das Arbeitsleben der Lernenden abbilden, und so den Lerneffekt steigern.





HYBRIDES LERNEN OPTIMAL NUTZEN



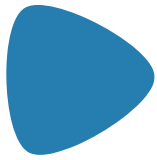
Nachhaltiges Lernen erfordert die sinnvolle Kombination verschiedener Lernmethoden. Durch den Wechsel von Tools, Methoden, Szenarien und Sprechern können Schulungen ganz neu erlebt werden.

Das HILL-Modell empfiehlt die Anwendung **unterschiedlicher Formate und Lernformen**. Die Inhalte sollten breit gefächert und vielfältig aufbereitet sein, um den Verstand der Lernenden anzuregen. Genau darum geht es beim hybriden Lernen, einer erweiterten Form des integrierten Lernens. Online- und Offline-, Gruppen- und Einzelmodule werden dabei perfekt kombiniert.

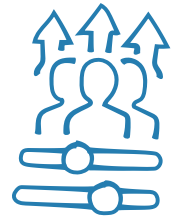
Kurze Lerneinheiten mit zwei arbeitsrelevanten Bezügen bleiben im Gedächtnis der Teilnehmer, die aus jedem noch so kleinen Moment lernen. Durch Wiederholung werden Kenntnisse vertieft. Häufigkeit und Dauer von Schulungssitzungen sollten immer auf den jeweiligen Lernkontext abgestimmt werden, aber auch auf den Kenntnisstand der Lernenden sowie auf die Branche.

Ausgewogenheit zwischen Online- und Offline-Modulen

Am besten werden die Kurse hybrid gestaltet, also als Mischform aus Präsenzs Schulungen und Webinaren. Durch die Kombination aus Echtzeit-Sitzungen und Inhalten, die nicht in Echtzeit vermittelt werden, steigen das Engagement und die Einsatzbereitschaft der Lernenden.



LERNENDE IN DIE VERANTWORTUNG NEHMEN



Es ist wichtig, dass die Lernenden eigenverantwortlich handeln, unabhängig entscheiden und ihre Lernwege selbstständig verwalten.

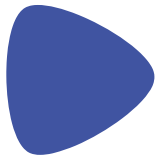
Nach dem HILL-Modell sollten die Lernenden dazu ermutigt werden, den Lernprozess selbst in die Hand zu nehmen. Dadurch sehen sie das Lernen nicht mehr als finales Ziel, sondern als Abschnitt auf dem Weg zum Erfolg. Die Lernenden sollen erkennen, dass Weiterbildung ein kontinuierlicher Prozess ist.

Mit einem positiven Lernumfeld, in dem die Lernenden eigenverantwortlich agieren, können Sie diese Erkenntnis fördern. Indem die Lernenden die Kontrolle übernehmen, können sie sich laufend verbessern und weiterentwickeln – in ihrem Unternehmen und darüber hinaus. Helfen Sie ihnen, die Initiative zu ergreifen, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen.

4 Tipps, wie Sie den Lernenden die Kontrolle übergeben:

1. Lassen Sie die Lernenden ihre **eigenen Ziele** passend zu ihren Bedürfnissen formulieren.
2. **Ermutigen** Sie sie, selbstständig unkonventionelle und alternative Lösungswege zu finden.
3. **Unterstützen** Sie die Lernwege durch Pläne zur persönlichen Entwicklung und regelmäßiges Feedback..
4. Geben Sie den Lernenden die Gelegenheit, selbst Entscheidungen zu treffen und für diese die **Verantwortung zu übernehmen**.





KOLLABORATION & COACHING FÖRDERN



Die Zusammenarbeit in Kleingruppen oder Teams fördert das Lernen. Zudem kann sich Coaching durch Führungskräfte, Tutoren oder Mentoren positiv auf die Leistung auswirken.

Die Wirksamkeit von **kollaborativem Lernen** ist mittlerweile wissenschaftlich erwiesen. Sie sollten es also zu einem zentralen Bestandteil Ihrer Lernprogramme machen. Eine Zusammenarbeit ist beispielsweise über soziale Medien, soziale Plattformen oder Anwender-Communitys möglich. Es gibt verschiedene Formen der Zusammenarbeit, z. B.:

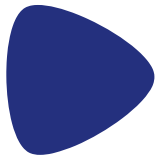
- kooperative Lernen
- Projectbasiertes Lernen
- Problemorientiertes Lernen
- Buddy-Prinzip

DIE RICHTIGE BALANCE FINDEN

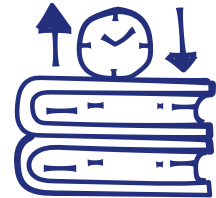
Das Schulungsprogramm sollte zu mindestens einem Drittel, aber nicht mehr als zwei Dritteln, aus kollaborativen Modulen bestehen.

Kommunikation fördern

- **Zusammenarbeit in der Gruppe stärken**
Nutzen Sie die interaktiven Funktionen von Schulungsplattformen zur Veröffentlichung von Inhalten und Anregung von Diskussionen.
- **Coaching durch Führungskräfte**
Geben Sie nach jeder Übung individuell Ratschläge und konstruktives Feedback. Fördern Sie bei Teamprojekten die gemeinsame Ausrichtung.



TRAINING FLEXIBEL GESTALTEN



Bei den Trainings sollten formelle Module (mit strukturierten Übungen) und informelle Module (auf Grundlage echter Probleme und Erfahrungen) kombiniert werden.

Diese Mischung ist ganz wichtig. Damit Trainings besonders wirksam sind, wird beim HILL-Modell die **Kombination formeller und informeller Lernmodule** empfohlen.

Formelles und informelles Lernen	
<p>Formelles Lernen findet in strukturierten, geplanten Situationen statt. Die Ziele sind klar definiert, die Übungen präzise abgestimmt.</p>	<p>Beim informellen Lernen eignen sich die Lernenden situationsabhängig neue Fähigkeiten an, indem sie Probleme lösen, Fehler auffinden, Überlegungen anstellen oder kritische Vorfälle und Herausforderungen analysieren..</p>

Damit Lernmethoden flexibel sein können, müssen Ihre Lernwege sowohl **Mikro-** als auch **Makro-Aspekte** abdecken.

Flexibles Lernen Tag für Tag

- ▶ Nutzen Sie **Lernchancen**, wann immer sie sich bieten.
- ▶ Geben Sie den Lernenden die Möglichkeit, die Schulungsinhalte **mitzugestalten** und **Schwerpunkte zu setzen**.
- ▶ **Nutzen** Sie Fehler als Mittel zum Lernen.
- ▶ **Ermutigen** Sie die Lernenden, Ideen und Lösungen vorzubringen.
- ▶ **Fördern** Sie Gespräche und Gruppenarbeit.
- ▶ **Erarbeiten** Sie sich eine Ideenliste.



NUTZEN SIE LERNEN DURCH BEURTEILEN



Sie sollten bei jedem Training Feedback geben. Nutzen Sie jede Gelegenheit und alle verfügbaren Mittel (offene Fragen, Quizspiele, Zwischenbewertungen usw.), damit sich die Teilnehmer das Gelernte durch den Kopf gehen lassen und es im Gedächtnis behalten. Seien Sie jedoch nicht zu sehr auf die abschließenden Beurteilungen fixiert – das schmälert nur die positive Wirkung Ihrer Programme.

Der letzte Baustein des HILL-Modells ist die Beurteilung. Um zu verhindern, dass die Lernenden sich mehr auf die abschließende Beurteilung konzentrieren als auf die Ziele des Programms, nutzen die Forscher die Beurteilung häufig als eigene Lernmethode. Sie nennen das „**Lernen durch Beurteilen**“.

Die Beurteilungen können durch Schulungsleiter, die Gemeinschaft, andere Teilnehmer oder

die Lernenden selbst erfolgen. Die Methode lässt sich sowohl bei Gruppen- als auch bei Einzelbeurteilungen anwenden.

Echte Studien und Projekte, bei denen komplexe Probleme gelöst werden sollen, liefern umfangreiche Informationen darüber, welche Fortschritte die Lernenden machen und wie kompetent sie zu einem bestimmten Zeitpunkt sind.

Daten zur Schulungsbeurteilung nutzen

Die Daten, die auf digitalen Lernplattformen gesammelt werden, sind **zentrale Indikatoren** für die Beurteilung. Die riesige Datenmenge zu den Strategien der Lernenden ist ein echter Segen für Schulungsleiter, die während des Programms konstruktives Feedback geben möchten. Die Daten geben Aufschluss darüber, wie lange die Teilnehmer lernen, welche Fortschritte sie erzielen, welche Module und Themen sie bevorzugen und wie viel sie zu einem bestimmten Thema wissen.

Bei manchen Programmen sind Beurteilungen nicht zwingend nötig, weil keine Bescheinigungen ausgestellt werden. Doch auch in diesem Fall kann die Beurteilung als Lerninstrument dienen. Bei Programmen, für die es Bescheinigungen gibt, können Sie im Kurs verschiedene Beurteilungsmethoden kombinieren.

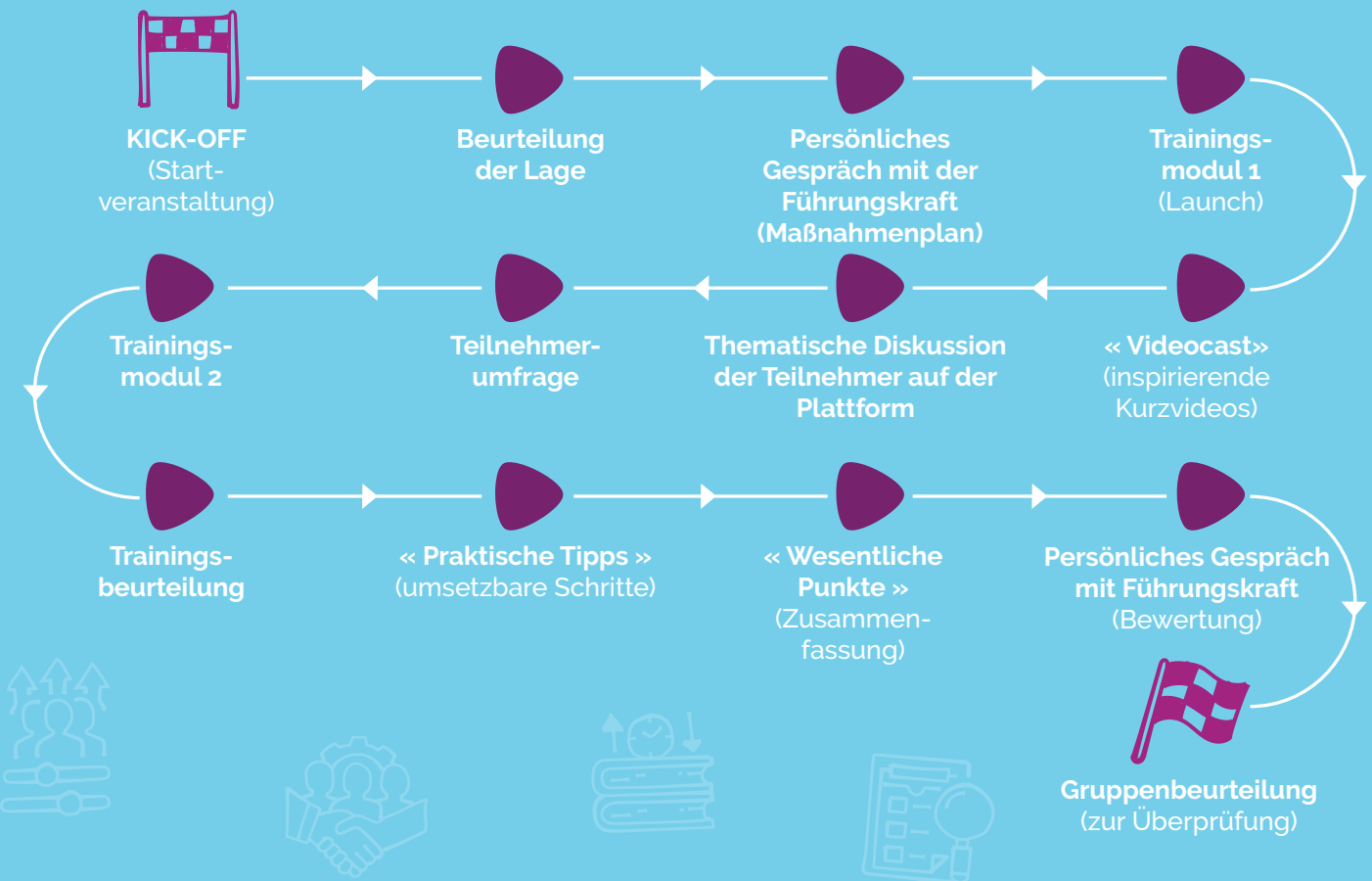
Lernerfahrungen beurteilen

- ▶ **Integrieren** Sie das Lernen und Beurteilen.
- ▶ **Achten** Sie auf den Lernprozess und die Ergebnisse.
- ▶ **Kombinieren** Sie Methoden und planen Sie geeignete Beurteilungszeiträume.

Steigern Sie die Motivation der Lernenden, indem Sie die Tests humorvoll und mit Wettbewerbscharakter gestalten. Durch die Beurteilungen erfahren die Lernenden, wie gut sie sich neue Fähigkeiten angeeignet ha-

ben. Außerdem können sie ihre Fortschritte einschätzen und das Gelernte in die Praxis umsetzen. Ermutigen Sie die Teilnehmer unbedingt, über den Lernstoff hinauszublicken.

► Wie funktioniert es?



Nutzen Sie die sieben Bausteine des HILL-Modells, damit Ihre Programme nachhaltig wirken und den Erwartungen der Lernenden, Teams und Unternehmen gerecht werden.

Die sieben Bausteine der HILL-Methode sind der Schlüssel zu wirksamen Schulungsprogrammen. Vielleicht nutzen Sie schon manche von ihnen, ohne es zu wissen. Nehmen Sie sich die einzelnen Bausteine vor und schauen Sie, wo sie noch nachbessern können. So steigern Sie die Attraktivität Ihrer Programme. Anschließend können Sie das Modell Baustein für Baustein anwenden, um ihre Schulungsprogramme noch wirksamer zu gestalten.

Mit den CrossKnowledge-Schulungslösungen, die von der HILL-Methode inspiriert sind, fördern Sie wirksames und nachhaltiges Lernen.

RICHTEN SIE IHRE SCHULUNGEN MIT BLENDEDX IM SINNE DER LERNENDEN AUS.

Mehr erfahren über Blended^x



The Skills you Need to Succeed

www.crossknowledge.com
