



Motivation

- Bekommen die TN regelmäßig Belohnungen? (Punkte etc?)**
 - Hat die Auslieferungsplattform ein Punktesystem, das motiviert?
- Gibt es regelmäßige, kurzgetaktete Feedbackschleifen, die der TN zeigen, dass sie auf dem richtigen Weg ist?**
 - Das gilt natürlich nur für OKs, die mindestens eine Tandemlösung bieten - also online vorproduziert und online live. Oder Trainerbegleitung über die Plattform oder eine FB-Gruppe.
- Haben die TN regelmäßig Erfolgserlebnisse?**
 - Haben sie häufig das Gefühl etwas geschafft zu haben, etwas Neues zu können?
- Stimuliert der OK den Wettbewerb?**
 - Gewinnen zu wollen ist nicht für alle gleich wichtig, sporn aber sehr viele an

Kommunikation

- Hat der OK ein wirklich attraktives Resultatsziel?**
 - Das muss dem SMART-Modell folgen und mit den Zielen des TN übereinstimmen.
- Wird kontinuierlich und jederzeit sichtbar kommuniziert, was der Nutzen dieses OK ist?**
 - Die Mission des OK muss an jeder Stelle des OKs sichtbar den Nutzen zeigen und motivieren
- Haben die Themenstränge jeweils eigene attraktive Resultatsziele?**
 - Hier gilt das Gleiche wie beim gesamten OK
- Werden die OK-Jobs immer so formuliert, dass die TN immer genau messen kann, wann oder ob sie ihn wirklich erledigt hat?**
 - Fusselige, unklare, nicht messbare Jobs motivieren nicht. Die TN muss genau erkennen können WANN sie das Jobziel erreicht hat.
- Sind diese WARUMS immer Teil der Ziele der TN?**
 - Die Begründung für einen Job darf nicht aus der Sicht des OKAnbieters formuliert werden, sondern immer aus der Sicht des TN
- Wird in den Lerneinheiten immer verraten WARUM das jetzt verlangt wird?**
 - Sinn ist absolut notwendig im Großen, aber auch im Kleinen. Jeder Job, jede Lerneinheit muss einen Nutzen bieten, der dem TN kommuniziert wird.

Beziehungen

- Wird eine gute Beziehung zum Trainer aufgebaut?**
 - TN brauchen eine Identifikationsfigur, die sie mögen, der sie vertrauen und der sie folgen wollen. Also muss der OK Anbieter als Mensch sichtbar werden.
- Werden die Beziehungen der TN untereinander gefördert?**
 - Gibt es Kommunikationsmöglichkeiten mit den anderen in der Auslieferungsplattform, damit TN sich gegenseitig unterstützen können?
- Werden die sozialen Umgebungsfaktoren konstruktiv gesteuert?**
 - Niemand bekommt einen OK zu Ende, wenn Partner, Kinder, Familie/Freunde es sabotieren. Darum brauchen die TN Hilfen, das zu optimieren.
- Wird in dem OK der Überraschung-Effekt genutzt (über die Lernmodiwechsel und das Sprialtraining hinaus?)**
 - "Ich weiß nie was als nächstes kommt" hält TN wach und aufmerksam
- Stimuliert der OK die Bildung von Lernpaaren (Umsetzungsbuddies)?**
 - Social Commitment ist ein extrem wirksamer Motivator, den ein OK nutzen muss

Didaktik

- Ist die Badewannen-Regel eingehalten?**
 - nicht länger als 5 Min Druckbetankung
- Wird der "Kalte-Wasser-Effekt" genutzt um Anschlusswissen aufzubauen?**
 - eigene Lösung zu finden OHNE die "richtige" zu kennen, baut intensives Verständnis auf und wenn dann die richtige Lösung verraten wird, prägt die sich SOFORT richtig ein.
- Bewirkt der OK LernPROZESSE?**
 - Werden die Inhalte spiraltrainingsmäßig aufgebaut und nicht nur einmal präsentiert?
- Werden mindestens 25 Lernmodi rotierend eingesetzt?**
 - Die "unmerklichen" Wiederholungen sind das A und O eines wirksamen OKs und der Wechsel der Lernmodi garantiert das.
- Werden bei der Entwicklung der Subthemen die Lernmodi abgewechselt?**
 - die kleinen Einheiten (Milestones) eines Themenstranges gehen fast immer durch mindestens drei Lernmodi - meist mehr.
- Werden die Medien oft genug alterniert?**
 - Immer nur Videos werden langweilig - werden auch Grafiken, Texte, Audios, vielleicht sogar mal ausnahmsweise Powerpoints eingesetzt?

Struktur

- Hat der OK "Löcher" im Prozess?**
 - Ein häufiger Grund für Abbrüche der TN sind zu große Lernschritte zwischen den Modulen die überfordern.
- Hat der OK eine klare zeitliche Struktur mit definiertem Anfang und Ende?**
 - Wenn es egal ist, WANN ich Dinge tue, dann werden andere Dinge immer dringlicher sein
- Bietet der OK den TN regelmäßig erreichbare, klare, messbare Zwischenziele?**
 - Werden attraktive Sprints kommuniziert?
- Wird der Dringlichkeitseffekt durch Deadlines etc genutzt?**
 - Ablauffristen sind extrem wirksam, Menschen in die Umsetzung zu bringen
- Existiert ein Monitoring-System, auf das der OK-Anbieter reagieren kann, wenn jemand rausfällt?**
 - Wenn der OK Anbieter nicht sehen kann was die TN tun, dann kann er TN, die abzubrechen drohen, auch nicht helfen. Darum muss das sichtbar sein.
- Ist der OK um das Tridem-Prinzip erweitert? (OK, Live online, Live offline)**
 - Im Idealfall wird der OK durch eine Interaktion mit der Trainerin oder/und den anderen ergänzt, weil Feedback für den Skillaufbau extrem wichtig ist.
- Sind die Lernprozesse in den Themensträngen logisch aufgebaut?**
 - In der Konzeption behandelst Du die Themenstränge im Grunde wie einen eigenen kleinen Workshop nur über dieses eine Thema und der muss in sich schlüssig strukturiert werden.
- Wird jeder Milestone im nächsten nochmal integriert?**
 - Die absolut notwendigen LernPROZESSE entstehen erst, wenn die Inhalte im nächsten Modul nochmal anders behandelt werden
- Sind die Module vertikal abwechslungsreich genug?**
 - Die TN erleben den OK ja die Milestones in den Modulen quer durch die Themenstränge, darum ist Abwechslung der Lernmodi vertikal im Grid am wichtigsten
- Wird die Kommunikation der TN mit ihrem sozialen Umfeld stimuliert?**
 - Es hilft, wenn TN die Erkenntnisse des OK mit ihrem Umfeld teilen oder dort Wissen abfragen das ihnen im OK hilft