

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung: Themen- und Fragestellung	1
1.1.	Thematische Einführung in die Grundlagen der Trainingsforschung und Kompetenzerwartung	1
1.2	Praxis der traditionellen Seminarbewertung	5
1.3	Trainings – Kosten und Nutzen	6
1.4	Lernbedarf der Zukunft	9
1.5	Schlüsselqualifikationen und „Soft Skills“	14
1.6	Erfolgsmessung	18
2.	Seminarevaluation – eine exemplarisch-empirische Studie	20
2.1	Seminarurteilung – eine empirische Analyse mit den Methoden der klassischen Testtheorie	20
2.2	Seminarurteilung – faktorenanalytische Bewertung des Fragebogens	24
2.3	Seminarurteilung – skalenanalytische Bewertung des Fragebogens des probabilistischen Testmodells von Mokken	26
2.4	Seminarurteilung – Zusammenfassende Bewertung des Fragebogens.	28
2.5	Seminarurteilung – Ergebnisse statistischer Analysen	30
2.5.1	Seminarthemen	30
2.5.2	Der Trainerfaktor	32
2.5.3	Lernziel erreicht	33
2.5.4	Selbstbild, Kompetenz oder Karriere	34
2.6	Der Seminarverlauf	35
2.7	Fazit	39

3.	Theorieansätze zur Trainingsevaluation	42
3.1	Klassische Ansätze	42
3.1.1	Evaluationsebenen nach Kirkpatrick	42
3.1.2	Vorschläge zur Operationalisierung der Kirkpatrick Kriterien	47
3.2	Evaluation – Formen und Ertrag	50
3.3	Abgrenzung zu anderen Formen der Evaluation	53
3.4	Neuere Modelle zur Bestimmung von Evaluationskriterien	55
3.5	Vorläufiges Fazit	58
4.	Transferevaluation	60
4.1	Personalentwicklung und Weiterbildung	60
4.1.1	Individuelle Kompetenzentwicklung	63
4.1.2	Kollektive Kompetenzentwicklung	64
4.1.3	Begriff der Personalentwicklung	64
4.2	Evaluation in der Weiterbildung	65
4.3	Meta-Evaluation	69
4.3.1	Der Literatur-Überblick	70
4.3.2	Allgemeine Beschreibung der Meta-Analyse	71
4.3.3	Vier Kritikpunkte und mögliche Lösungsansätze	73
4.4	Transfer	76
4.4.1	Evaluation von Transfer	77
4.4.2	Kriterien für erfolgreichen Transfer	82
4.5	Transfertheorien	84
4.5.1	Transfer und die Theorie der identischen Elemente	86
4.5.2	Theorie der Übertragung von Prinzipien	87
4.5.3	Learning to Learn – nach Ellis	88

4.5.4	Transfer und metakognitive Kontrolle	88
4.5.5	Das Transfermodell nach Baldwin und Ford	89
4.5.6	Das ganzheitliche Modell von Dubs	91
4.5.7	Integratives Bedingungsmodell des Transfers von Rank & Wakenhut	94
4.5.8	Transfer, Metakognition und Schlüsselkompetenz	97
4.6	Empirische Arbeiten zur Transferevaluation	99
4.7	Zusammenfassung	103
5.	Die Grundkonzeption der "Self-Efficacy-Theory"	105
5.1	Postulate der Sozialen Kognitionstheorien	105
5.2	Das „Lernen“ im Spektrum der Sozialen Kognitions-Theorien	107
5.3	Steigerung von Selbstwirksamkeitserwartungen?	109
5.4	Der Theoriekern der Kompetenzerwartung: Dimensionen und Determinanten	112
5.5	„Outcome-Expectation“: Ergebniserwartung	115
5.6	Ergebnis-Relevanz	116
5.7	Kompetenzerwartungen und Beruf	116
5.8	Offene Forschungsfragen	121
6.	Psychologische Quellen des Trainingstransfers	124
6.1	Selbstwirksamkeitserwartung	124
6.2	Lernen in der Arbeit	129
6.3	Die Gruppe Stajkovic & Luthans: Kompetenzerwartung, Attribution und Arbeitsleistung bezogen auf den Arbeitsplatz	131
6.4	Effizientes Lernen am Arbeitsplatz (Blokhus)	137
6.5	Motivation und die Persönlichkeitstheorie (Big Five)	139
6.5.1	Das Konstrukt „MTIWL“ (Motivation zum Lernen)	139
6.5.2	Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Kompetenzerwartung	143

6.6	Trainings-Transfer und Organisationsbarrieren	145
6.7	Kognition und Motivation im Trainingsprogramm	149
7.	Eine Integrative Theorie zur Trainingsmotivation	156
7.1	Die Meta-Analytische Pfadanalyse	156
7.2	Theorie zur „Trainingsmotivation“ von Colquitt, LePine & Noe	163
7.2.1	Das vollständige Mediations-Modell der Trainingsmotivation	169
7.2.2	Das partielle Mediations-Modell der Trainingsmotivation	171
7.3	Modellvergleich	172
7.4	Neue Wege in der Evaluation von Trainings	181
8.	Kollektive Wirksamkeitserwartung	188
8.1	Das Konzept der kollektiven Wirksamkeitserwartung	188
8.2	Kollektive Wirksamkeitserwartung und das „gute“ Team	192
8.3	Skala zur Arbeitsbezogenen Kollektiven Wirksamkeitserwartung	196
8.4	Empirische Studie zur Messung der Trainingseffizienz mithilfe einer Skala zur kollektiven Wirksamkeitserwartung	197
8.4.1	Ergebnisse zur Güte der Skala „Wirksamkeitserwartung“	201
8.4.2	Trainingseffekte in unterschiedlichen Seminargruppen und –themen	203
8.5	Anmerkungen zur theoretischen und empirischen Analyse der kollektiven Wirksamkeitserwartung	207
9.	Zusammenfassung und Ausblick.....	215
9.1	Personale Kompetenz- und kollektive Wirksamkeitserwartung – eine Zusammenfassung.....	215
9.2	Ausblick.....	224
Literatur	228
Anhänge	264