

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DER HERAUSGEBER.....	I
VORWORT DER VERFASSERIN	III
TEIL I EINFÜHRUNG IN DEN PROBLEMZUSAMMENHANG.....	1
1 Erkenntnisinteresse und Vorgehensweise.....	1
2 Die wissenschaftstheoretische Ausrichtung der Arbeit: Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Theoriebildung im Rahmen einer Wissenschaft-Praxis-Kommunikation	4
TEIL II PRAXISTRANSFER UND SOZIALKOMPETENZEN ALS ZIELKATEGORIEN DER WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK	9
1 Die Transferfrage in der psychologischen und pädagogischen Forschung.....	9
1.1 Begriffsbestimmung Transfer	10
1.2 Entwicklung und Stand der Transferforschung in der pädagogischen Psychologie.....	15
1.2.1 Genereller versus spezifischer Transfer – die Sichtweise des Behaviorismus	15
1.2.2 Die Generalisierungstheorie – Transfer als Anwendung genereller Prinzipien	21
1.2.2.1 Untersuchungen zur Stützung der Hypothese vom Prinzipientransfer	23
1.2.2.2 Die Theorie der identischen Elemente und die Generalisierungstheorie – ein Widerspruch?	31
1.2.3 Die Transferforschung im Paradigma des Kognitivismus	32
1.2.3.1 Die Lern- und Übungsbedingungen der Lernsituation als Bedingungsfaktoren für den Transfer.....	33
1.2.3.2 Bedingungen der Anwendungssituation als Einflussfaktoren auf den Transfer	41
1.2.3.3 Die Ähnlichkeit von Lern- und Transferaufgabe als Bedingungsfaktor für den Transfer	43
1.2.3.4 Wissenskonzepte und ihre Relevanz für den Transfer – zur Frage des anwendbaren Wissens	45
1.2.3.4.1 Handlungsschemata als kognitive Basis des Handelns	49

1.2.3.4.2	Produktionen als kognitive Basis des Handelns im produktions-systemtheoretischen Ansatz.....	53
1.2.3.4.3	Handlungsschemata versus Produktionen – gibt es verschie-dene Formen des Handlungswissens?.....	58
1.2.3.4.4	Der Metakognitionsansatz zur Erklärung des Zustandekom-mens von Transfer.....	59
1.2.3.5	Allgemeine didaktische Schlussfolgerungen der kognitivistischen Transferforschung	64
1.2.4	Die Transferforschung im Paradigma des Konstruktivismus – die Sicht-weise der situierten Kognition.....	68
1.2.4.1	Theorien der situierten Kognition und deren Aussagen zum Transfer	69
1.2.4.2	Konstruktivistische Ansätze in der Instruktionspsychologie	80
1.2.4.3	Allgemeine didaktische Schlussfolgerungen aus der konstruktivisti-schen Transferkonzeption	89
1.3	Die Organisationspsychologie und ihre Sicht auf die Transferproblematik	91
1.3.1	Organisationspsychologische Rahmenmodelle des Transferprozesses.....	92
1.3.2	Die Arbeitsumgebung und deren Einfluss auf den Trainingstransfer	98
1.3.2.1	Die Unternehmenskultur und das Lernklima als Transferfaktoren der Arbeitsumgebung	103
1.3.2.2	Die soziale Unterstützung im Arbeitsumfeld als Transferfaktor	106
1.3.3	Maßnahmen im Arbeitskontext zur Förderung des Trainingstrfers.....	109
1.3.3.1	Die Einbeziehung und gezielte Veränderung der Arbeitsumgebung als Weg zur Förderung des Transfers.....	109
1.3.3.2	Die Vorbereitung auf Transferhemmnisse in der Arbeitsumgebung als Strategie der Transfersicherung	114
1.3.4	Allgemeine didaktische Schlussfolgerungen aus den Erkenntnissen der Organisationspsychologie	120
2	Sozialkompetenzen als pädagogisch-didaktische Zielkategorie	124
2.1	Bedeutungsklärung der <i>sozialen</i> Kompetenz	124
2.2	Bedeutungsklärung des Kompetenzkonstrukts	129
2.3	Das Grundmodell sozial-kommunikativen Handelns von EULER und REEMTSMA-THEIS	132
2.3.1	Sozialkompetenzen im Rahmen eines konstruktivistischen Kommunika-tionsverständnisses	132
2.3.2	Klärung sozial-kommunikativer Teilkompetenzen.....	133
2.3.2.1	Teilkompetenzen im agentiven Schwerpunkt	135
2.3.2.2	Teilkompetenzen im reflexiven Schwerpunkt.....	136

2.3.2.3	Teilkompetenzen in der Bewegung zwischen agentivem und reflexivem Schwerpunkt.....	137
2.3.3	Situationsspezifische Präzisierung sozial-kommunikativer Teilkompetenzen	138
2.3.4	Kundenorientierung als normative Ausrichtung sozial-kompetenten Handelns	144
2.4	Würdigung der Konzeption sozial-kommunikativer Kompetenzen anhand des Grundmodells von EULER und REEMTSMA-THEIS	147

TEIL III SOZIAL-KOMMUNIKATIVES HANDELN IN KOGNITIONS- UND MOTIVATIONSTHEORETISCHER BETRACHTUNG..... 150

1	Sozial-kommunikatives Handeln in kognitions- und handlungstheoretischer Betrachtung.....	150
1.1	Der agentive Handlungsschwerpunkt.....	150
1.1.1	Die Interpretation in kognitions- und handlungstheoretischer Betrachtung ..	151
1.1.2	Die Artikulation in kognitions- und handlungstheoretischer Betrachtung.....	157
1.1.3	Schlussfolgerungen aus der Handlungstheorie für das sozial-kommunikative Anwendungshandeln im agentiven Schwerpunkt	167
1.2	Der reflexive Handlungsschwerpunkt.....	176
1.2.1	Der Übergang vom agentiven in den reflexiven Handlungsschwerpunkt.....	177
1.2.2	Kognitive Prozesse im reflexiven Handlungsschwerpunkt.....	180
1.2.3	Der Übergang vom reflexiven in den agentiven Handlungsschwerpunkt.....	193
2	Sozial-kommunikatives Handeln in motivations- und volitionstheoretischer Betrachtung.....	194
2.1	Das Entstehen einer Handlungsabsicht	196
2.1.1	Entscheidungen im Leistungshandeln – das Risikowahlmodell	197
2.1.2	Der Anreizwert mittelbarer Handlungsfolgen – die Instrumentalitätstheorie.....	199
2.1.3	Vermittelnde kognitive Prozesse im Motivationsgeschehen – die Attributionstheorie im Leistungshandeln.....	202
2.1.4	Integrative und prozessorientierte Motivationsmodelle – der Weg vom Wunsch zur Absicht	208
2.2	Das Realisieren einer Handlungsabsicht	215
2.2.1	Konsequente Zielrealisation auch unter Schwierigkeiten – die Theorie der Handlungskontrolle	215

2.2.2	Zielgerichtetes Handeln in der zeitlichen Ablaufperspektive – das Rubikonmodell der Handlungsphasen	222
2.3	Würdigung der Erkenntnisse aus der Motivationstheorie für das sozial-kommunikative Anwendungshandeln	227
3	Integratives Modell des sozial-kommunikativen Anwendungshandelns	229
3.1	Übersichtsdarstellung des Modells.....	229
3.2	Teilprozesse auf dem Weg zur Intentionsbildung.....	231
3.3	Teilprozesse im Zuge der Intentionsrealisierung	236
TEIL IV DIFFERENZIERUNG DES ZIELKONSTRUKTS SOZIAL-KOMMUNIKATIVEN HANDELNS – EMPIRISCHE ERKENNTNISSE AUS EINEM MODELLVERSUCH		246
1	Der Modellversuch „Kunden- und teamorientierte Kommunikation in kaufmännischen Berufsfeldern“ als empirische Grundlage	246
2	Förderliche und hemmende Faktoren im Transferprozess – Erkenntnisse aus der Aus- und Weiterbildungspraxis.....	248
3	Differenzierung des Modells sozial-kommunikativen Anwendungshandelns.....	269
3.1	Anwendungsfördernde Faktoren und ihr Bezug zum sozial-kommunikativen Anwendungshandeln	272
3.2	Anwendungshemmende Faktoren und ihr Bezug zum sozial-kommunikativen Anwendungshandeln	277
TEIL V ANWENDUNGSFÖRDERUNG SOZIAL-KOMMUNIKATIVER KOMPETENZEN IM RAHMEN DER BETRIEBLICHEN AUS- UND WEITERBILDUNG		285
1	Didaktischer Bezugsrahmen.....	285
1.1	Lernziele für eine Anwendungsförderung sozial-kommunikativer Kompetenzen in der betrieblichen Bildung.....	289
1.2	Zum Lernen sozial-kommunikativen Anwendungshandelns.....	300
1.2.1	Grundlegendes Lernverständnis.....	300
1.2.2	Konzeption eines idealtypischen Lernprozesses sozial-kommunikativen Anwendungshandelns.....	302
1.3	Klärung der relevanten Lernvoraussetzungen für sozial-kommunikatives Anwendungshandeln	313

2	Maßnahmen der Anwendungsförderung	317
2.1	Lernendenzentrierte Anwendungsförderung – der Lernende als Ansatzpunkt und Träger der Fördermaßnahmen	317
2.1.1	Maßnahmen im Vorfeld des Seminars	318
2.1.1.1	Ermittlung des Lernbedarfs	318
2.1.1.2	Information der Teilnehmer über Inhalte und Ziele der Bildungsmaßnahme	322
2.1.1.3	Aktivierung des Vorwissens und der Erfahrungen der Teilnehmer	325
2.1.1.4	Information der Vorgesetzten bzw. der Ausbilder und der Kollegen der Lernenden	328
2.1.2	Maßnahmen während des Seminars	329
2.1.2.1	Methodische Gestaltung des Lernens sozial-kommunikativer Kompetenzen	329
2.1.2.2	Vorbereitung im Seminar auf die spätere Anwendung am Arbeitsplatz	341
2.1.3	Maßnahmen im Anschluss an das Seminar	351
2.1.3.1	Einsatz von Unterlagen zur Begleitung und Überwachung des Anwendungsprozesses	351
2.1.3.2	Follow-up-Veranstaltungen	354
2.1.3.3	Bildung von Lernpartnerschaften	356
2.2	Die Arbeitsumgebung als Ansatzpunkt und Träger der Anwendungsförderung	358
2.2.1	Maßnahmen im Vorfeld des Seminars	358
2.2.1.1	Aktive Einbeziehung der Vorgesetzten und Kollegen bei der Planung und Konzeption der Bildungsmaßnahme	358
2.2.1.2	Vorbereitungsgespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Teilnehmer	360
2.2.2	Maßnahmen im Anschluss an das Seminar	362
2.2.2.1	Nachbereitungsgespräch mit dem Vorgesetzten	362
2.2.2.2	Der Vorgesetzte als Coach und Supervisor des Lernenden	363
2.3	Organisatorische Maßnahmen zur Förderung des Praxistransfers	367
TEIL VI SCHLUSSBETRACHTUNG.....		370

ANHANG.....	373
LITERATURVERZEICHNIS	405
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XI
ZEICHEN	XI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	XII
TABELLENVERZEICHNIS	XIII