

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1</b>	<b>Standard Betriebliche Weiterbildung</b> . . . . .	<b>1</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
1.1	Weiterbildung in Zahlen . . . . .	4
1.2	Weiterbildung als Wettbewerbsvorteil . . . . .	6
1.3	Nachhaltige Weiterbildung . . . . .	11
1.4	Überblick über das Buch . . . . .	12
<b>2</b>	<b>Entwicklung von Trainingsprogrammen</b> . . . . .	<b>13</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
2.1	Strategische Anbindung von Trainings . . . . .	14
2.1.1	Stufe 1: Analyse des Trainingsbedarfs . . . . .	16
2.1.2	Stufe 2: Festlegung der Trainingsziele . . . . .	23
2.1.3	Stufe 3a: Bewertungskriterien festlegen . . . . .	27
2.1.4	Stufe 3b: Berücksichtigung der Erfolgsfaktoren für den Transfer . . . . .	28
2.1.5	Stufe 3c: Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden . . . . .	30
2.1.6	Stufe 4: Implementierung des Trainingsprogramms . . . . .	33
2.1.7	Stufe 5: Messung und Evaluation der Trainingsergebnisse . . . . .	33
2.2	Softwareunterstützung: Learning-Management-Systeme . . . . .	34
<b>3</b>	<b>Lerntheorien</b> . . . . .	<b>39</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
3.1	Behavioristische Ansätze . . . . .	40
3.2	Kognitivistische Ansätze . . . . .	43
3.2.1	Theorie des sozialen Lernens . . . . .	43
3.2.2	Zielsetzungstheorie . . . . .	45
3.2.3	Erwartungs-Mal-Wert-Theorie . . . . .	47
3.2.4	Informationsverarbeitungstheorie . . . . .	48
3.3	Motivationstheoretische Ansätze . . . . .	49
3.3.1	Die Bedürfnispyramide . . . . .	50
3.3.2	Das Rubikon-Modell . . . . .	52
3.4	Handlungsorientierte Ansätze . . . . .	55
3.4.1	Handlungsregulationstheorie . . . . .	56
3.4.2	Handlungslernen . . . . .	58
3.5	Konstruktivistische Lernansätze . . . . .	61
3.6	Selbstorganisationstheorie . . . . .	66
3.7	Neurobiologische Lerntheorien . . . . .	66
3.8	Lernen im Erwachsenenalter . . . . .	69
<b>4</b>	<b>Trainings in Organisationen</b> . . . . .	<b>71</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
4.1	Der Zeitpunkt des Trainings im Lebenszyklus des Mitarbeiters . . . . .	74
4.2	Trainingsformen . . . . .	78
4.2.1	Die Struktur von Trainingsprogrammen . . . . .	78
4.2.2	Seminar . . . . .	80

4.2.3	E-Learning . . . . .	91
<b>4.3</b>	<b>Der Lernort im Training . . . . .</b>	<b>105</b>
4.3.1	Training on-the-job . . . . .	105
4.3.2	Training off-the-job . . . . .	109
4.3.3	Training near-the-job . . . . .	110
<b>4.4</b>	<b>Nachhaltige Trainingsgestaltung . . . . .</b>	<b>110</b>
<b>5</b>	<b>Ergebnisbezogene Evaluation: Bildungscontrolling fundiert und ökonomisch . . . . .</b>	<b>111</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
5.1	Evaluationsstrategien . . . . .	112
5.2	Evaluationsmodell . . . . .	114
5.2.1	Das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick . . . . .	114
5.2.2	Was muss bei der Evaluation berücksichtigt werden? . . . . .	117
5.2.3	Maßnahmen-Erfolgs-Inventar (MEI) . . . . .	121
5.2.4	Adaptive Evaluation System for Training . . . . .	124
5.2.5	Evaluation der Programmeffizienz: Return on Investment (ROI) . . . . .	126
5.3	Trainingsevaluation und Mikropolitik . . . . .	128
<b>6</b>	<b>Prozessbezogene Evaluation: Erfolgsfaktoren für den Transfer . . . . .</b>	<b>131</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
6.1	Das Lerntransfersystem-Inventar . . . . .	133
6.2	Potenzielle Ansatzpunkte für Optimierungen . . . . .	137
6.3	Integration ergebnis- und prozessbezogener Evaluation . . . . .	149
<b>7</b>	<b>Die Zukunft von Trainings in Organisationen . . . . .</b>	<b>153</b>
	<i>Simone Kauffeld</i>	
	<b>Serviceteil . . . . .</b>	<b>163</b>
	Literatur . . . . .	164
	Stichwortverzeichnis . . . . .	172