

# Evaluation und Transfersicherung betrieblicher Trainings

Modelle, Methoden und Befunde

herausgegeben von  
Jens Rowold, Sabine Hochholdinger  
und Niclas Schaper

HOGREFE



GÖTTINGEN · BERN · WIEN · PARIS · OXFORD · PRAG  
TORONTO · CAMBRIDGE, MA · AMSTERDAM · KOPENHAGEN

# Inhalt

طورا

<b>1 Einleitung</b> .....	9
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
1.1 Ziele.....	9
1.2 Aufbau des Buches.....	10
1.3 Dank.....	12
<b>2 Praxis- und Forschungsrelevanz von Trainings</b> .....	13
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
2.1 Einleitung.....	13
2.2 Praxisrelevanz.....	13
2.3 Forschung.....	19
2.4 Ausblick.....	26
2.5 Literatur.....	27
<b>3 Ansätze zur Trainings- und Transferevaluation</b> .....	30
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
3.1 Einleitung.....	30
3.2 Evaluationsmethoden.....	30
3.3 Modelle der Trainingsevaluation.....	36
3.4 Integration der Befunde zum Trainings- und Transferprozess.....	40
3.5 Fazit und Ausblick.....	48
3.6 Literatur.....	49
<b>4 Kontinuierliches Lernen und karrierebezogene Einstellungen im Trainings- und Transferprozess</b> .....	54
<i>Jens Rowold und Sabine Hochholdinger</i>	
4.1 Einleitung.....	54
4.2 Kontinuierliches Lernen.....	54
4.3 Literatur.....	63
<b>5 Eine Feldstudie zu individuellen und organisationalen Einflüssen auf Wünsche und Erwartungen von Trainingsteilnehmern</b> .....	67
<i>Jens Rowold</i>	
5.1 Einleitung.....	67
5.2 Wünsche und Erwartungen als Variablen im Trainingsprozess.....	67
5.3 Vorbedingungen von Wünschen und Erwartungen.....	69
5.4 Methoden.....	70
5.5 Ergebnisse.....	71

5.6 Diskussion .....	73
5.7 Implikationen für die Theorie.....	73
5.8 Einschränkungen und Hinweise für zukünftige Forschung.....	74
5.9 Literatur .....	74
<b>6 Konstruktion von Leistungsbeurteilungsinstrumenten zur Transferevaluation .....</b>	<b>76</b>
<i>Jens Rowold und Marc Baumgartner</i>	
6.1 Hintergrund und Zielsetzung.....	76
6.2 Empirische Untersuchung.....	80
6.3 Literatur .....	87
<b>7 Evaluation eines unternehmensweiten Trainings zur Kundenorientierung in Call Centern auf den vier Ebenen nach Kirkpatrick.....</b>	<b>90</b>
<i>Jens Rowold</i>	
7.1 Einleitung.....	90
7.2 Methoden.....	93
7.3 Ergebnisse.....	96
7.4 Diskussion .....	97
7.5 Literatur .....	99
<b>8 Laufbahnbezogene Einstellungen und ihre Auswirkungen auf den Trainings- und Transferprozess: Ergebnisse einer Längsschnittstudie.....</b>	<b>101</b>
<i>Jens Rowold</i>	
8.1 Einleitung.....	101
8.2 Die Rolle von individuellen, laufbahnbezogenen Einstellungen im Trainingsprozess.....	101
8.3 Methoden.....	104
8.4 Ergebnisse.....	106
8.5 Diskussion .....	107
8.6 Einschränkungen und Hinweise für zukünftige Forschung.....	108
8.7 Literatur .....	109
<b>9 Gestaltung eines E-Learning-basierten Störungsdiagnosetrainings für die berufliche Ausbildung.....</b>	<b>111</b>
<i>Sabine Hochholdinger, Niclas Schaper und Karlheinz Sonntag</i>	
9.1 Einleitung.....	111
9.2 Hintergrund.....	111
9.3 Gestaltung der simulationsbasierten Lernumgebung .....	114
9.4 Gestaltung der Instruktionsmodule.....	117
9.5 Praktischer Einsatz .....	126
9.6 Ausblick.....	127
9.7 Literatur .....	127

<b>10 Methoden zur Evaluation der betrieblichen E-Learning-Umgebung</b>	
<b>Diagnose-KIT</b> .....	131
<i>Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
10.1 Einleitung.....	131
10.2 Formative Evaluation .....	131
10.3 Lern- und Transferwirksamkeit .....	134
10.4 Resümee und Ausblick .....	143
10.5 Literatur .....	144
<b>11 Ergebnisse der Evaluation betrieblicher E-Learning-Module</b> .....	146
<i>Sabine Hochholdinger, Niclas Schaper und Karlheinz Sonntag</i>	
11.1 Einleitung.....	146
11.2 Stichproben.....	146
11.3 Ergebnisse der formativen Evaluation.....	148
11.4 Ergebnisse zur Lern- und Transferwirksamkeit .....	152
11.5 Diskussion .....	161
11.6 Literatur .....	163
<b>12 Personale und organisationale Bedingungen von E-Learning-Akzeptanz</b> ...	165
<i>Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
12.1 Einleitung.....	165
12.2 Hintergrund und Akzeptanzmodell .....	166
12.3 Studie 1: Lernzielorientierung und Einstellungsakzeptanz .....	168
12.4 Studie 2: Prädiktoren von Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz.....	171
12.5 Studie 3: Lernkultur, E-Learning-Gestaltung und EDV-Wissen.....	174
12.6 Diskussion .....	180
12.7 Literatur .....	182
<b>13 Perspektiven der Trainings- und Transferforschung</b> .....	185
<i>Jens Rowold, Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
13.1 Einleitung.....	185
13.2 Geltungsbereich der Ergebnisse .....	185
13.3 Perspektiven für Trainingsforschung und verwandte Gebiete .....	187
13.4 Ausblick auf laufende Aktivitäten.....	190
13.5 Literatur .....	193
 Die Autorinnen und Autoren des Bandes .....	 196