

**Simone Kauffeld**

# **Nachhaltige Weiterbildung**

**Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln,  
Erfolge messen, Transfer sichern**

Mit 43 Abbildungen, 26 Tabellen und 24 Checklisten

4y Springer

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Standard Betriebliche Weiterbildung . . . . .</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>Trainings in Organisationen. . . . .</b>	<b>.71</b>
1.1	Weiterbildung in Zahlen. . . . .	4	4.1	Der Zeitpunkt des Trainings im Lebenszyklus des Mitarbeiters. . . . .	.75
1.2	Weiterbildung als Wettbewerbsvorteil . . . . .	6	4.2	Trainingsformen. . . . .	.79
1.3	Nachhaltige Weiterbildung. . . . .	.11	4.2.1	Die Struktur von Trainingsprogrammen . . . . .	79
1.4	Überblick über das Buch. . . . .	.13	4.2.2	Seminar. . . . .	80
<b>2</b>	<b>Entwicklung von Trainingsprogrammen. . . . .</b>	<b>.15</b>	4.2.3	E-Learning. . . . .	94
2.1	Strategische Anbindung von Trainings . . . . .	16	4.3	Der Lernort im Training. . . . .	.106
2.2	Systematische Planung und Durchführung von Trainings. . . . .	17	4.3.1	Training on-the-job. . . . .	.106
2.2.1	Stufe 1: Analyse des Trainingsbedarfs . . . . .	18	4.3.2	Training off-the-job. . . . .	.107
2.2.2	Stufe 2: Festlegung der Trainingsziele . . . . .	26	4.3.3	Training near-the-job. . . . .	.107
2.2.3	Stufe 3a: Bewertungskriterien festlegen . . . . .	27	<b>4.4</b>	<b>Nachhaltige Trainingsgestaltung. . . . .</b>	<b>.107</b>
2.2.4	Stufe 3b: Berücksichtigung der Erfolgsfaktoren für den Transfer. . . . .	29	<b>5</b>	<b>Ergebnisbezogene Evaluation: Bildungscontrolling fundiert und ökonomisch. . . . .</b>	<b>.109</b>
2.2.5	Stufe 3c: Entwicklung und Selektion der Trainingsmethoden. . . . .	30	5.1	Evaluationsstrategien. . . . .	.110
2.2.6	Stufe 4: Implementierung des Trainingsprogramms. . . . .	34	5.2	Evaluationsmodell. . . . .	.111
2.2.7	Stufe 5: Messung und Evaluation der Trainingsergebnisse. . . . .	34	5.2.1	Das Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick . . . . .	112
2.3	Software-Unterstützung: Learning-Management-Systeme. . . . .	.35	5.2.2	Was muss bei der Evaluation berücksichtigt werden?. . . . .	.115
<b>3</b>	<b>Lerntheorien. . . . .</b>	<b>.37</b>	5.2.3	Maßnahmen-Erfolgs-Inventar (MEI) . . . . .	119
3.1	Behavioristische Ansätze. . . . .	.38	5.2.4	Adaptive Evaluation System for Training . . . . .	122
3.2	Kognitivistische Ansätze. . . . .	41	5.2.5	Evaluation der Programmeffizienz: Return on Investment (ROI). . . . .	.124
3.2.1	Theorie des sozialen Lernens. . . . .	41	<b>5.3</b>	<b>Trainingsevaluation und Mikropolitik ..</b>	<b>127</b>
3.2.2	Zielsetzungstheorie. . . . .	44	<b>6</b>	<b>Prozessbezogene Evaluation: Erfolgsfaktoren für den Transfer . . . . .</b>	<b>129</b>
3.2.3	Erwartungs-Mal-Wert-Theorie. . . . .	45	6.1	Das Lernttransfer-System-Inventar. . . . .	.131
3.2.4	Informationsverarbeitungstheorie. . . . .	46	6.2	Potenzielle Ansatzpunkte für Optimierungen. . . . .	.138
3.3	Motivationstheoretische Ansätze. . . . .	47	6.3	Integration ergebnis- und prozessbezogener Evaluation. . . . .	.148
3.3.1	Die Bedürfnispyramide. . . . .	48	<b>7</b>	<b>Die Zukunft von Trainings in Organisationen. . . . .</b>	<b>.153</b>
3.3.2	Das Rubikon-Modell. . . . .	49	<b>Literatur. . . . .</b>	<b>.163</b>	
3.4	Handlungsorientierte Ansätze. . . . .	53	<b>Sachverzeichnis. . . . .</b>	<b>.171</b>	
3.4.1	Handlungsregulationstheorie. . . . .	53			
3.4.2	Handlungslernen. . . . .	56			
3.5	Konstruktivistische Lernansätze. . . . .	.59			
3.6	Selbstorganisationstheorie. . . . .	.65			
3.7	Neurobiologische Lerntheorien. . . . .	.67			
3.8	Lernen im Erwachsenenalter. . . . .	.69			