

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	13
Abkürzungsverzeichnis	15
1 Einleitung	17
2 Stand der Forschung zum Lerntransfer	29
2.1 Ergebnisbezogene Forschungsansätze	29
2.1.1 <i>Das Vier-Ebenen-Modell (Kirkpatrick 1967)</i>	29
2.1.2 <i>Erweiterung des Vier-Ebenen-Modells</i>	35
2.1.3 <i>Fazit</i>	38
2.2 Prozessbezogene Forschungsansätze	39
2.2.1 <i>A Model of the Transfer Process (Baldwin & Ford 1988)</i>	39
2.2.2 <i>Learning Transfer System Inventory (LTSI) (Holton, Bates & Ruona 2000)</i>	44
2.2.3 <i>Fazit</i>	49
2.3 Integrierte Forschungsansätze	49
2.3.1 <i>CIPP Evaluation Model (Stufflebeam 1972)</i>	50
2.3.2 <i>Erweiterung des LTSI (Hutchins, Nimon, Bates & Ruona 2013)</i>	53
2.3.3 <i>Weitere integrierte Einzeluntersuchungen in der beruflichen Weiterbildung</i>	55
2.4 Kritik an bisherigen Forschungsansätzen	58
2.4.1 <i>Vier-Ebenen-Modell von Kirkpatrick (1967)</i>	59
2.4.2 <i>Erweiterung des Kirkpatrick-Modells durch Alliger und Kollegen (1997)</i>	60
2.4.3 <i>Return on Investment (Phillips 1991)</i>	61
2.4.4 <i>A Model of the Transfer Process (Baldwin & Ford 1988)</i>	62

2.4.5 LTSI - Lerntransfer-System-Inventar von Holton, Bates und Ruona (2000)	63
2.4.6 CIPP-Modell von Stufflebeam (1972)	64
2.5 Schlussfolgerungen	65
3 Methodisches Vorgehen	67
3.1 Forschungsfragen	67
3.2 Untersuchungsdesign	69
3.3 Feldzugang und Gegenstand der Untersuchung	71
3.4 Beschreibung der Stichprobe	72
3.5 Quantitative Auswertungsmethoden	78
3.5.1 Strukturgleichungsmodellierung	79
3.5.2 Paneldesign	84
3.5.3 Latente Wachstumskurvenmodelle (LGC)	85
3.5.4 Behandlung fehlender Werte	88
4 Entwicklung des Erhebungsinstruments	93
4.1 Trainee-Eigenschaften	94
4.1.1 Gewissenhaftigkeit	95
4.1.2 Selbstwirksamkeit	95
4.1.3 Identifikation mit der Arbeit	100
4.2 Transfermotivation	101
4.3 Trainings- und Lernbedingungen	104
4.3.1 Kompetenzunterstützung	105
4.3.2 Methoden	105
4.3.3 Situiertheit der Lernumgebung	106
4.4 Transferorientierung des Trainings	106
4.5 Organisationales Transferklima	108
4.5.1 Transferklima im Team	110
4.5.2 Transferunterstützung durch den Vorgesetzten	110
4.6 Transfersituation	111
4.7 Transfererfolg	112
4.7.1 Fachliche Performanz	116
4.7.2 Sozial-kommunikative Performanz	117

4.7.3 Ferntransfer	117
4.7.4 Domänenspezifische Handlungskompetenz	120
5 Empirische Ergebnisse Teil I: Prüfung des Erhebungsinstruments	123
5.1 Testgütekriterien	123
5.1.1 Objektivität	123
5.1.2 Reliabilität	125
5.1.3 Validität	127
5.2 Konstruktvalidierung: Exploratorische Faktorenanalyse	132
5.2.1 Trainee Eigenschaften	134
5.2.2 Transfermotivation, Transferorientierung des Trainings und Transfersituation	136
5.2.3 Trainings- und Lernbedingungen	140
5.2.4 Organisationales Transferklima	143
5.2.5 Transfererfolg	146
5.3 Interne Konsistenz (Reliabilität)	149
5.4 Statistiken	152
5.4.1 Item-Statistiken	152
5.4.2 Skalen-Statistiken	156
5.5 Verteilungsannahmen	160
6 Empirische Ergebnisse Teil II: Beantwortung der Forschungsfragen	165
6.1 F1: Transfermotivation im zeitlichen Verlauf	165
6.1.1 Veränderung der Transfermotivation im zeitlichen Verlauf	166
6.1.2 Einflussfaktoren auf die Veränderung der Transfermotivation	170
6.2 F2: Transfer parallel zum Training	171
6.3 F3: Kernprädiktoren des Lerntransfers parallel zum Training	173
6.4 F4: Wirkungszusammenhänge der Kernprädiktoren des Lerntransfers parallel zum Training	189
6.5 F5: Domänenspezifische Handlungskompetenz	192

7 Diskussion der Ergebnisse.....	195
7.1 Diskussion der Forschungsfragen.....	195
7.2 Einführung eines neuen Transfer-Begriffs.....	203
8 Zusammenfassung.....	207
8.1 Grenzen und Anknüpfungspunkte für weitere Forschungsvorhaben.....	210
8.2 Ausblick	212
Literaturverzeichnis.....	217