

Anonym

Lerntransfersicherung von Weiterbildungsmaßnahmen mit spezieller Berücksichtigung der Transferdeterminante Trainingsdesign

Am Fallbeispiel der Schulungen im Rahmen der Aus- und
Weiterbildung von Flugbegleitern einer Fluggesellschaft

Masterarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2017 GRIN Verlag
ISBN: 9783346306272

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/956836>

Anonym

Lerntransfersicherung von Weiterbildungsmaßnahmen mit spezieller Berücksichtigung der Transferdeterminan- te Trainingsdesign

**Am Fallbeispiel der Schulungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung
von Flugbegleitern einer Fluggesellschaft**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

MASTERTHESIS

Lerntransfersicherung von Weiterbildungsmaßnahmen mit spezieller Berücksichtigung der Transferdeterminante Trainingsdesign am Fallbeispiel der Schulungen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Flugbegleitern einer Fluggesellschaft.

STUDIUM: MBA Bildungsmanagement

EINGEREICHT AM: 06.11.2017

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
1.1. Problemstellung.....	3
1.2. Fragestellungen und Zielsetzung	4
1.3. Aufbau der Arbeit	5
1.4. Methodisches Vorgehen.....	6
2. BILDUNGSCONTROLLING	7
2.1. Relevanz des Themas Bildungscontrolling	7
2.2. Begriff, Aufgaben und Charakteristika des Bildungscontrollings	8
2.3. Gegenstand, Ansätze und Funktionszyklus des Bildungscontrollings	10
2.4. Operatives und strategisches Bildungsmanagement.....	14
2.4.1. Operatives Bildungscontrolling	14
2.4.2. Strategisches Bildungscontrolling	15
2.5. Das Transfermanagement-Modell	16
2.5.1. Planungsphase im Vorfeld-Controlling.....	17
2.5.2. Durchführungsphase im Lernfeld-Controlling.....	18
2.5.3. Transferphase im Funktionsfeld-Controlling.....	18
3. LERNTRANSFER	20
3.1. Begriff und Bedeutung.....	20
3.2. Formen des Lerntransfers.....	21
3.3. Transferproblematik.....	22
3.4. Transferstrategien	24
3.5. Rahmenmodell des Trainingstransfers	25
3.6. Einflussgrößen des Lerntransfers.....	27
3.6.1. Einflussgröße: Lernender	27
3.6.1.1. Fähigkeiten	27
3.6.1.2. Persönlichkeitsmerkmale	28
3.6.1.3. Motivation	28
3.6.2. Einflussgröße: Arbeitsumgebung	30
3.6.2.1. Das personale Umfeld	30
3.6.2.2. Das organisationale Umfeld.....	31

3.6.3.	Einflussgröße: Trainingsdesign.....	32
3.7.	Trainings-Transfer-Evaluation.....	33
3.7.1.	Vier-Ebenen-Modell der Transferevaluation	33
3.7.1.1.	Reaktionsebene	34
3.7.1.2.	Ebene des Lernens.....	34
3.7.1.3.	Verhaltensebene.....	35
3.7.1.4.	Resultatenbene.....	35
3.7.2.	Transfersicherung.....	36
3.7.3.	Programmrevision.....	38
4.	TRAININGSDESIGN	39
4.1.	Vom Bildungsbedarf zum Trainingsdesign	39
4.2.	Einflussfaktoren des Trainingsdesigns	40
4.2.1.	Einflussfaktor: Teilnehmerermittlung	41
4.2.2.	Einflussfaktor: Programmplanung.....	42
4.2.3.	Einflussfaktor: Auswahl der Lehrkraft	46
4.2.4.	Einflussfaktor: Methodik und Didaktik.....	49
4.2.4.1.	Methodik	50
4.2.4.2.	Didaktik.....	50
4.2.5.	Einflussfaktor: Lernumgebung	53
4.3.	Die Zukunft der betrieblichen Bildung	54
5.	EMPIRISCHER TEIL.....	56
5.1.	Überblick der Fluggesellschaft	56
5.2.	Aus- und Weiterbildungsprogramm von Flugbegleitern.....	56
5.3.	Empirisches Fallbeispiel	56
5.3.1.	Problemstellung und Zielsetzung	56
5.3.2.	Methodisches Vorgehen	57
5.3.3.	Ergebnisse und Auswertung.....	58
6.	ZUSAMMENFASSUNG	68
7.	LITERATURVERZEICHNIS.....	72
7.1.	Bücher, Zeitschriften.....	72
7.2.	Online-Quellen.....	78
8.	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	80

1. Einleitung

Im Buch mit dem Titel „Die Weiterbildungslüge. Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken“ schreibt der Autor Dr. Richard Gris, Professor für Wirtschaftspsychologie für Training und Coaching, über die Ignoranz einiger Manager, die annehmen, Mitarbeiter beeinflussen zu können und damit womöglich nur das investierte Geld der Trainingsarbeit verwirtschaften.¹

Obwohl der Autor Gris provokant die betriebliche Trainingsarbeit als Verschwendung deklariert, zeigt die Weiterbildungsstudie der Statistik Austria 2010, dass weiterbildungsaktive Unternehmen seit 2005 um rund sechs Prozentpunkte gestiegen sind und dass betriebliche Trainings die beliebteste Strategie zur Deckung des Qualifikationsbedarfs darstellen. Im Jahr 2010 wurden von 72 % der Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Von diesen Unternehmen nahmen ein Drittel der Beschäftigten an einem Training teil, wovon die Teilnehmenden im Laufe des Jahres dreißig Stunden bezahlte Arbeitszeit für ihre Weiterbildung verwendeten. Im Jahre 2010 betrug die Gesamtinvestition für Trainings in Österreich 1,4 Milliarden Euro.² Dies wurde in einer europaweit durchgeführten Studie über betriebliche Bildung CVTS4 (4th Continuing Vocational Training Survey) erhoben.³ Eine unternehmensinterne Weiterbildung wird dennoch häufig als Kostenfaktor und nicht als eine rentable Zukunftsinvestition für das Unternehmen betrachtet.⁴

Aufgrund von Wirtschaftskrisen, aufkommender Fachkräftemangel sowie der Trend hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft stellen Unternehmer vermehrt spezifische Anforderungen an deren Mitarbeiter. Die Mitarbeiterqualifikationen verkörpern immer mehr die zentralen Quellen von Wettbewerbsvorteilen für die Unternehmen.⁵ Durch die höheren Anforderungen ist es von Nöten, die Qualifikationen der Mitarbeiter an die sich ständig ändernden Umweltbedingungen durch eine systematische Weiterbildung im

¹ Gris, 2008

² https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html, [abgefragt am 03.03.2017]

³ <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey> [abgefragt am 03.03.2017]

⁴ Vgl. Berthel, Becker, 2010, S. 402

⁵ Vgl. Kauffeld, 2010, S. 6 ff.