



Fachhochschule Nordwestschweiz  
Hochschule für Angewandte Psychologie



# Ergebnis- und prozessbezogene Evaluation des J+S Trainerkurs von swiss unihockey

Bachelor Thesis - Angewandte Psychologie  
Fachhochschule Nordwestschweiz Olten

**Praxispartner**  
Swiss unihockey

**Betreuende Dozentin:**  
Prof. Dr. Bettina Anne Sollberger

**Autor**  
Cyrill Ziegler

**Jahr der Entstehung**  
2017

## **Abstract**

Die nachfolgende Bachelorarbeit ist das Ergebnis einer ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey. Die ergebnisbezogene Evaluation betrachtet ob Kursteilnehmer neues gelernt haben und ob der Transfer dieses Wissens in die Praxis gelungen ist. Die prozessbezogene Evaluation betrachtet die Erfolgsfaktoren «Teilnehmer», «Training» und «Arbeitsumgebung» und soll deren Einfluss auf den Prozess des Lerntransfers aufzeigen. Die Erhebung erfolgte durch eine Online-Umfrage bei Teilnehmern des J+S Trainerkurs. Die Daten wurden quantitativ ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen einen durchschnittlichen, zufriedenstellenden Wissensgewinn. Der Transfer in den Traineralltag ist überdurchschnittlich. Besonders positiv auf den Lerntransfer wirkt sich der sehr gute Aufbau der Trainingsmethode aus. Durch das praxisorientierte Lernen wird die Motivation zum Lerntransfer bei den Kursteilnehmern sichergestellt. Verbesserungswürdig scheint die Sensibilisierung der Vereine bezüglich deren Rolle in der Unterstützung der Kursteilnehmenden zu sein. Kontextspezifische Handlungsempfehlungen zur Optimierung des J+S Trainerkurses runden diese Bachelor-Thesis ab.

Anzahl Zeichen der Bachelor Thesis (inklusive Leerzeichen, exkl. Anhang): 113'173 Zeichen

**Schlüsselwörter: Training, Evaluation, Lerntransfer, ergebnisbezogene Evaluation, prozessbezogene Evaluation, Deutsches Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI)**

# Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Einleitung</b> .....	1
1.1.	Thematik .....	1
1.2.	Zielsetzung, Vorgehen und Aufbau der Arbeit .....	2
1.2.1.	Hauptziele .....	2
1.2.2.	Nebenziele .....	2
2.	<b>Projektbeschreibung</b> .....	4
3.	<b>Begriffe und theoretischer Hintergrund</b> .....	6
3.1.	Training .....	6
3.2.	Lerntransfer .....	6
3.3.	Evaluation .....	7
3.4.	Evaluationsstufen nach Kirpatrick (1959) .....	8
3.5.	Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) .....	11
3.6.	Questionnaire for Professional Training Evaluation (Q4TE) .....	14
3.7.	Deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI) .....	14
4.	<b>Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen</b> .....	15
4.1.	Dokumentenanalyse und Literaturrecherche .....	16
4.2.	Evaluationsziele und provisorische Fragestellungen .....	17
4.3.	Experteninterview .....	18
4.4.	Fixierung der Fragestellungen .....	18
4.5.	Online-Fragebogen .....	20
4.5.1.	Entwicklung des Online-Fragebogens .....	20
4.5.2.	Angaben zur Befragungsstichprobe .....	25
4.5.3.	Erhebung der Online-Befragung .....	25
5.	<b>Ergebnisdarstellung</b> .....	26
5.1.	Auswertung und Ergebnisse des Online-Fragebogens .....	26
5.1.1.	Statistische Merkmale der Befragten .....	26
5.1.2.	Ergebnisbezogene Evaluation des J+S Trainerkurses .....	27
5.1.3.	Prozessbezogene Evaluation des J+S Trainerkurses .....	34
5.1.4.	Ergebnisse zu den Kursblöcken .....	42
5.1.5.	Signifikante Unterschiede .....	44
5.2.	Interpretation der Ergebnisse .....	45
5.2.1	Interpretation der Neben-Fragestellungen .....	50
6.	<b>Handlungsempfehlungen für die Praxis</b> .....	52
6.1.	Verbesserung der Vorgesetztenunterstützung .....	52

6.2.	Regelmässig wissenschaftliche fundierte Evaluationen durchführen .....	52
7.	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	53
7.1.	Fazit.....	53
7.2.	Ausblick .....	54
	Literaturverzeichnis .....	56
	Tabellenverzeichnis.....	59
	Abbildungsverzeichnis.....	60
	<b>Anhang</b> .....	62
	Ausbildungsstruktur swiss unihockey .....	62
	Stoffprogramm: J+S-Leiterkurs Unihockey .....	63
	Musterprogramm J+S-Leiterkurs Unihockey.....	64
	Online-Fragebogen J+S Trainerkurs mit Hilfe von der Software unipark.....	65
	Mailversand der Online Befragung .....	70
	Auswertungsdaten von SPSS.....	71

# 1. Einleitung

## 1.1. Thematik

Eine erfolgreiche Entwicklung einer Sportart ist massgebend abhängig von der Qualität der Trainer. Um im internationalen Vergleich mithalten zu können sind stetige Weiterentwicklungen des Fachpersonals notwendig (Aguinis & Kraiger, 2009). Um den Trainern das nötigen Wissen übermitteln zu können benötigt es regelmässige Trainings. In den Trainings kann einerseits neues Fachwissen angeeignet werden und andererseits auch gewünschte Verhaltensweisen gelernt werden. Laut Aragón-Sánchez, Barba-Aragón und Sanz-Valle (2003) gibt es Hinweise welche auf einen signifikanten Zusammenhang zwischen Trainings und der Leistung der Mitarbeiter hinweisen. Zusätzlich weisen viele Studien auf einen positiven Zusammenhang von Trainingsprogrammen und organisationaler Leistung hin (Aguinis & Kraiger, 2009). Ein Bericht der American Society for Training and Development weist darauf hin, dass alleine U.S.-Unternehmen im Jahr mehr als 126 Milliarden US-Dollar für Trainings ausgeben (Paradise, 2007). Das investierte Geld scheint dabei gut angelegt zu sein. So berichten Davis und Yi (2004) beispielsweise, dass Motorola annimmt pro investiertem Dollar in Trainings jeweils innerhalb von drei Jahren Rückflüsse von 30 Dollar zu generieren.

Obwohl man sich in der Theorie und der Praxis über die Wichtigkeit von Trainings einig ist, besteht trotzdem ein grosses Problem. Oftmals werden im Training erlernte Fähigkeiten und angeeignetes Wissen nicht oder nur ungenügend in die Praxis transferiert (Noe, 1986).

Ein Trainingstransfer beschreibt dabei, in welchem Ausmass das im Training neu erlernte Wissen, die angeeigneten Fähigkeiten und die erarbeitete Motivation der Mitarbeitenden in die Arbeitswelt übertragen werden können (Wexley & Latham, 1981). Unmittelbar nach dem Training werden lediglich ungefähr 40 % vom Trainingsinhalt erfolgreich in den Job transferiert (Wexley & Latham, 2002). Ein Jahr nach dem Training fällt dieser Wert sogar auf 15 % (Cromwell & Kolb, 2004).

Für die Entwicklung eines erfolgreichen Trainingsprogramms darf also nicht nur die Optimierung des Lernens betrachtet werden (Atkinson, 1972). Vielmehr gilt es ein Trainingsprogramm als Prozess zu entwickeln, bei dem neben dem eigentlichen Training auch die Merkmale der Trainingsteilnehmenden und des Arbeitsumfelds betrachtet werden. Baldwin und Ford (1988) nennen diese drei oben erwähnten Faktoren als entscheidend für die Ermöglichung eines positiven Transfers. Bei einer Evaluation eines Trainings, die laut Rossi, Lipsey und Freeman (2004) prinzipiell als Erfolgskontrolle einer Intervention verstanden werden kann, sollte folglich der Trainingstransfer als zentraler Faktor betrachtet werden.

## 1.2. Zielsetzung, Vorgehen und Aufbau der Arbeit

### 1.2.1. Hauptziele

Hauptziel der Bachelorarbeit ist eine ergebnis- und prozessbezogene Evaluation des «J+S Leiterkurs, Grundausbildung» (nachfolgend gekürzt als J+S Trainerkurs bezeichnet) von swiss unihockey. Bei der ergebnisbezogenen Evaluation, welche auf den Evaluationsstufen von Kirkpatrick (1959) basiert, soll ermittelt werden wie erfolgreich der J+S Trainerkurs bezüglich der Vermittlung von Lerninhalten und dem Lerntransfer der Kursinhalte in den Traineralltag ist. Um eine nähere, vollumfängliche Betrachtung des J+S Trainerkurses zu ermöglichen, wird die ergebnisbezogene- durch eine prozessbezogene Evaluation ergänzt. Hierbei soll evaluiert werden, wie sich die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmer», «Trainingsmerkmale» und «Arbeitsumgebung» nach dem Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) auf den Lerntransferprozess des J+S Trainerkurses auswirken. Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation sollen Handlungsempfehlungen für swiss unihockey erarbeitet werden, welche für die Optimierung des Aus- und Weiterbildungsangebotes genutzt werden können.

Der Fokus der Bachelorarbeit liegt auf diesen, oben genannten, drei Evaluationsgebieten. In Absprache von swiss unihockey werden noch weitere Nebenziele der Bachelorarbeit definiert, welche ebenfalls betrachtet werden sollen. Im gemeinsamen Einverständnis erfolgt allerdings eine weniger tiefe Auseinandersetzung dieser Nebenziele um die Hauptziele der Bachelorarbeit nicht zu vernachlässigen.

### 1.2.2. Nebenziele

Die untergeordneten Nebenziele sollen swiss unihockey weitere Informationen zum J+S Trainerkurs, sowie verwandten aus- und weiterbildungsbezogenen Teilgebieten liefern. Diese Informationen können von swiss unihockey verwendet werden um das Aus- und Weiterbildungsangebot auf dem Gebiet der Trainerförderung zu verbessern. Als erstes Nebenziel sollen basierend auf den Evaluationsstufen von Kirkpatrick (1959) die Reaktionen der Trainingsteilnehmer auf den J+S Kurs gemessen werden. Zusätzlich sollen die messbaren Resultate nach Kirkpatrick (1959) des J+S Trainerkurses gemessen werden. Basierend auf der wissenschaftlichen Literatur, welche im Kapitel «Begriffe und theoretischer Zugang» näher beschrieben wird, werden diese zwei Evaluationsstufen, als weniger aussagekräftig eingeschätzt. Deshalb werden diese weniger detailliert betrachtet, um lediglich ein gewisses Indiz für swiss unihockey liefern zu können.

Als weiteres Nebenziel soll festgestellt werden wie die Kursteilnehmer die Anzahl behandelter Kursblöcke, sowie den Grad der Auseinandersetzung bei diesen Blöcken bewertet.

Durch diese Nebenziele soll ermöglicht werden, dass in Zukunft Kursangebote auf die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden können.

Die Bachelorarbeit teilt sich in sechs Kapitel auf. Das nächste Kapitel befasst sich mit dem Projektbescrieb und stellt den Praxispartner swiss unihockey und das Aus- und Fortbildungsprogramm für die Trainer genauer vor. Anschliessend wird der J+S Trainerkurs genauer vorgestellt. Im Kapitel drei werden, für die Bachelorarbeit, zentralen Begriffe wie zum Beispiel «Training» und «Evaluation» genauer definiert. Zusätzlich wird auf die theoretischen Grundlagen, welche die Basis für die Bachelorarbeit legen, genauer eingegangen. Anschliessend wird im Kapitel vier das Untersuchungsdesign sowie das methodische Vorgehen aufgezeigt. Ebenso wird in diesem Kapitel verdeutlicht, wie nach der ersten Dokumentenanalyse und dem Experteninterview die Fragestellungen angepasst, fixiert und nach gewichtet worden sind. Auf diesem Kapitel aufbauend werden im Kapitel fünf die Ergebnisse des Online-Fragebogens veranschaulicht. Das sechste Kapitel befasst sich mit der Diskussion und der Interpretation der Ergebnisse. Basierend darauf abschliessend Handlungsempfehlungen für swiss unihockey abgegeben, welche allfällige Anpassungen in der zukünftigen Gestaltung der Kursangebote ermöglichen. Abschliessend erfolgt im letzten Kapitel das Fazit und der Ausblick.

## 2. Projektbeschreibung

swiss unihockey ist als Verband des Schweizer Unihockeysports für die Durchführung des nationalen Spielbetriebes, der Betreuung und Ausbildung der Spieler, Schiedsrichter und Trainer, der Förderung des Unihockeysports und vielen anderen organisatorischen Aufgaben verantwortlich. Mit über 30'000 lizenzierten Spielern hat sich swiss unihockey nachhaltig in den Top-3 der Teamsportverbände in der Schweiz etabliert. Im Leistungssport bewegt sich das Schweizer Unihockey beständig auf internationalem Top-Niveau und spielt regelmässig um Medaillenränge mit. Im Breitensport wird die Freude am fairen Spiel gefördert und gepflegt. Durch die Organisation von Schülermeisterschaften und Jugendcamps wird der Nachwuchs nachhaltig gefördert umso die Entwicklung des Unihockeysports zu garantieren.



Abbildung 1: swiss unihockey

Für den Bereich der Traineraus- und Weiterbildung ist Clemens Strub als Ausbildungsverantwortlicher und J+S Fachleiter verantwortlich. Er gilt als Ansprechperson zum Thema Kurswesen und ist für den Bereich Unihockey bei Jugend+Sport (J+S) zuständig. In Zusammenarbeit mit J+S bietet swiss unihockey Aus- und Fortbildungskurse für Unihockeytrainer an. Dabei soll gewährleistet werden, dass jede Stufe der Ausbildung abgedeckt ist (Grundausbildung bis Spezialisierung) und der richtige Trainer auf der richtigen Stufe eingesetzt wird. Eine einheitliche Unihockeysprache soll gefördert werden. Ebenso soll der Zugang in die Trainerwelt für ehemalige Spieler und Quereinsteiger erleichtert werden. Die Ausbildungsstruktur ist pyramidenförmig aufgebaut und besteht aus einer Vorausbildung, einer Grundausbildung sowie vielen weiteren Weiterbildungs- und Spezialisierungsmöglichkeiten. Die ganze J+S Ausbildungsstruktur von swiss unihockey kann im Anhang betrachtet werden.

Ein zentraler Eckpfeiler der Trainergrundausbildung bildet dabei der 5-6 tägige J+S Trainerkurs. Es sollen Grundlagen der Leitertätigkeit, insbesondere des Unterrichtens, der Trainingslehre und der Planung von J+S Kursen, Hinweise zur Entwicklung von Kindern/Jugendlichen, Aspekte der Leiterpersönlichkeit sowie sportartspezifische relevante Sicherheitsaspekte vermittelt werden. Zusätzlich werden unihockeyspezifische Grundlagen wie Technik, Taktik und Kondition vermittelt. Der J+S Trainerkurs erfolgt im Frontal- und Gruppenunterricht. Die Lerninhalte werden in Partner- und Gruppenarbeit, in Referaten und Work-Shops vermittelt. Die Kursunterlagen werden bewusst erst zu Kursbeginn abgegeben,



da von Seiten von swiss unihockey eine grössere Aufmerksamkeit bei den Kursteilnehmern festgestellt worden ist, wenn die Inhalte noch nicht genau gekannt worden sind.



## Musterprogramm J+S-Leiterkurs Unihockey

		Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
<b>Morgenessen</b>						
8.00 - 10.00	Kurseröffnung Begrüssung, Infos Abgabe Lehrmittel 60-90 min.	Unihockey unterrichten Methodisches Konzept 90 min.	J+S-Information 45-60 min.	Kinder + Jugendliche Theorieinput 60-90 min.	Prüfungen Theorie 60 min.	
10.00 - 12.00			Vom Passen zum Zusammenspiel Praxislektion 90 min.	Tore verhindern Praxislektion 45-60 min.	Wettkampfform Jun. D/E Ca. 45-60 min.	Spiel/Spielturnier Bsp. Kursturnier, Masters, Grossfeld... 120-180 min.
10.00 - 12.00	Kleine Spiele Musterlektion 45-60 min.		Taktik Vom 1:1 zum 3:3 90 min.	Lehrübungen Spiel- und Übungsformen der Teilnehmer 60 min.	Qualifikationsgespräch	
<b>Mittagessen</b>						
13.30 - 15.30	Unihockey verstehen Sportmotorisches Konzept 90 min.	Unihockey coachen Pädagogisches Konzept 90 min.	Lehrübungen Spiel- und Übungsformen der Teilnehmer - Ballführen - Passen - Schiessen - Taktik ca. 60-120 min.	Trainingslehre Theorieinput 45-60 min.	- Material - Spielregeln - Ausbildung - Cool and clean - Sportverletzungen - ...	
15.30 - 17.30	Vom Ballführen zum Zweikampf Praxislektion 90 min.	Vom Schiessen zum Torerfolg Praxislektion 90 min.		Kondi Work-Shop 60-90 min.	Kursabschluss	
				Evt. Lehrübungen - Taktik (2. Teil)		
<b>Abendessen</b>						
19.30 - 20.30	Nach Möglichkeit unterrichtsfrei!	Lehrübungen Input: ca. 20 min. Individuelle Vorbereitung	Planung Input: ca. 30 min. Individuelle Vorbereitung	Kursabend		

Theorie  
Praxis

Abbildung 2: Musterprogramm eine 5 tägigen J+S-Leiterkurs Unihockey

Beim J+S Trainerkurs wird darauf geachtet, dass die Theorie jeweils durch eine unmittelbar danach folgende Praxiseinheit in der Turnhalle ergänzt wird, sodass der jeweilige Praxisbezug garantiert werden kann. Am Ende des J+S Trainerkurs erfolgt eine schriftliche Prüfung sowie eine Lehrübung, welche vom Kursleiter zusammen mit dem Teilnehmer bewertet wird.

Der J+S Trainerkurs kann an verschiedenen Orten besucht werden. Die Verantwortlichkeiten sind von Region zu Region teilweise verschieden. In Absprache mit swiss unihockey beschränkte man sich auf die von swiss unihockey durchgeführten Kurse, welche in den Orten Zuchwil, Chur, Sumiswald, Filzbach und Magglingen durchgeführt werden.

Nach dem J+S Trainerkurs besteht für die Kursteilnehmer die Möglichkeit die erarbeiteten Kursinhalte via Onlinetool nochmals anzuschauen umso das Wissen noch vertiefen zu können.

### **3. Begriffe und theoretischer Hintergrund**

Auf Basis des Themengebietes bilden verschiedene Begriffe und theoretische Modelle die Grundlage für diese Bachelorarbeit. In diesem Kapitel werden die drei zentralen Begriffe «Training», «Lerntransfer» und «Evaluation» definiert. Anschliessend werden die zwei Evaluationsmodelle, welche bei der Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey verwendet wurden, genauer vorgestellt. Dabei handelt es sich einerseits um das Evaluationsmodell von Kirkpatrick (1959), welches für die ergebnisbezogene Evaluation verwendet wird. Hinsichtlich der prozessbezogenen Evaluation wird das Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) vorgestellt. Die Kombination dieser zwei unterschiedlichen Evaluationsmodelle ermöglicht es eine vollumfängliche Evaluation durchzuführen, wobei einerseits die Ergebnisse und andererseits die Erfolgsfaktoren für einen erfolgreichen Transferprozess des J+S Trainerkurses betrachtet werden können.

#### **3.1. Training**

Laut Goldstein und Ford (2002) versteht sich Training als systematischer Ansatz Neues zu lernen um die individuelle, die team- und organisationsbezogenen Effektivität zu entwickeln und/oder zu fördern. Es soll dabei neues Wissen aufgebaut oder neue Verhaltensweisen gelernt werden. In der Praxis kommt es oftmals vor, dass der Begriff des «Trainings» lediglich als der eigentliche Zeitpunkt des Lernens erachtet wird. Bezogen auf diese Bachelorarbeit wäre dies die ausschliessliche Betrachtung des J+S Trainerkurses selbst. Um allerdings die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Lerntransfers maximieren zu können, empfehlen Baldwin und Ford (1988) die Betrachtung des Trainings als Prozesses, welcher bereits vor der eigentlichen Trainingsmassnahme beginnt und nach der Beendigung dieser in der Arbeitswelt weitergeht. Dabei sollten nach Baldwin und Ford (1988) die wichtigsten Faktoren welche vor, während und nach dem Training einen Einfluss auf den Lerntransfer haben, näher betrachtet werden. Diese zentralen Erfolgsfaktoren werden weiter im Kapitel zum Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) genauer vorgestellt.

#### **3.2. Lerntransfer**

Wexley und Latham (1981) definieren einen erfolgreichen Lerntransfer als das Ausmass, in dem Trainingsteilnehmer das aus dem Training neu erworbene Wissen oder die neu angeeigneten Fähigkeiten, effektiv in den Arbeitskontext übertragen können. Dabei weist Atkinson (1972) darauf hin, dass ein Trainingstransfer also mehr ist als nur das Resultat vom eigentlichen Lernen im Training selbst. Es muss den Trainingsteilnehmern gelingen das neu erlernte Wissen beziehungsweise die neu gelernten Verhaltensweisen für die Praxis anzupassen um bei der regelmässigen Verwendung nützlich sein zu können (Baldwin & Ford, 1988). Erst wenn dies gelingt, kann man von einem gelungenem Lerntransfer sprechen.

### 3.3. Evaluation

Tergan (2000) definiert «Evaluation» folgendermassen:

Evaluation ist die systematische und zielgerichtete Sammlung, Analyse und Bewertung von Daten zur Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle. Sie gilt der Beurteilung von Planung, Entwicklung, Gestaltung und Einsatz von Bildungsangeboten beziehungsweise einzelnen Massnahmen dieser Angebote (Methoden, Medien, Programme, Programmteile) unter dem Aspekt von Aktualität, Funktionalität, Wirkungen, Effizienz und Nutzen. (S. 23)

Stockmann (2007) beschreibt eine Evaluation zusammengefasst als eine Bewertung oder Beurteilung eines Sachverhalts oder Objekts aufgrund von Informationen.

Rossi et al. (2004) versteht eine Evaluation als die Erfolgskontrolle einer Intervention. Bei einer Evaluation werden Informationen gesammelt, um diese danach bewerten zu können. Diese Sammlung und Bewertung von den Informationen zur Trainingsmassnahme sind zielgerichtet und bilden die Basis zum Treffen von Entscheidungen (Stockmann, 2007).

In der Praxis ist es so, dass sich die Evaluationsmethoden und Evaluationszeitpunkte stark unterscheiden können. Dabei werden abhängig von verschiedenen Faktoren wie zum Beispiel Kompetenzen, Motivation und finanziellen Mitteln unterschiedliche Evaluationsstrategien angewendet. Je besser eine Evaluationsstrategie durchdacht ist, desto aussagekräftiger können die Ergebnisse einer Evaluation sein (Stockmann, 2007).

Um eine vollumfängliche Evaluation zu ermöglichen bietet sich die Verwendung zweier zentraler Evaluationsmodelle an. Um die Ergebnisse einer Trainingsmassnahme zu evaluieren eignet sich die ergebnisbezogene Evaluation. Dazu werden die Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) verwendet. Ergänzend dazu ist die Evaluation des ganzen Lernprozesses, welche bereits vor der eigentlichen Trainingsmethode beginnt und sich auch nach dem Training noch weitergeht, sinnvoll (Kauffeld, 2010). Diese prozessbezogene Evaluation wird unter Verwendung des Rahmenmodells des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) durchgeführt. Untenstehend wird näher auf diese zwei zentralen Modelle eingegangen.

### 3.4. Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959)

Eines der bekanntesten und in der Praxis meist angewandte Modell zur Evaluation von Trainings ist das Modell der Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959). Dabei wird die Evaluation in vier Stufen aufgeteilt, welche individuell betrachtet werden sollen und aufeinander aufbauen. Je höher die Evaluationsstufe, desto aussagekräftiger sind die Ergebnisse der Evaluation (Kirkpatrick, 1959). Allerdings werden die Evaluationskriterien von Stufe zu Stufe anspruchsvoller.

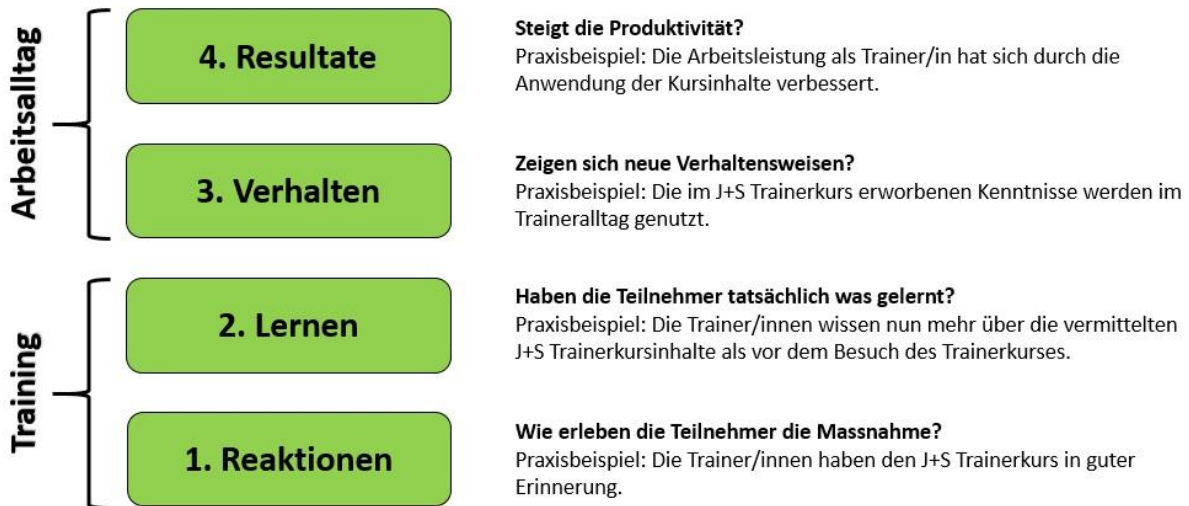


Abbildung 3: Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959)

#### 1. Stufe: Reaktion

Auf der ersten Stufe werden lediglich die Reaktionen der Trainingsteilnehmer bezogen auf die Trainingsmassnahme evaluiert. Dabei stellt sich die zentrale Frage, wie die Teilnehmer die Trainingsmassnahme erlebt haben. Bezogen auf die Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey stellt sich also die Frage, ob die Trainer/innen den J+S Trainerkurs in guter Erinnerung haben. Es wird ausschliesslich das subjektive Erleben der Trainingsteilnehmer erhoben. Diese erste Stufe ist am einfachsten zu evaluieren, da die Daten ohne grossen Aufwand erhoben und ausgewertet werden können. Allerdings ist es fraglich inwieweit eine solche Evaluation der «Reaktionen» als sinnvoll erachtet werden kann. Dysvik und Kuvaas (2008) argumentieren, dass die Kriteriumsvalidität von Evaluationen auf dieser Stufe als fragwürdig zu betrachten ist. Alliger, Tannenbaum, Bennett, Traver und Shotland (1997) weisen darauf hin, dass die Reaktionen der Teilnehmer in keinem Zusammenhang zu den Lernergebnissen (zweite Stufe) stehen. Es ist zumindest fragwürdig was eine ausschliessliche Evaluation der ersten Stufe, wie diese relativ oft in der Praxis erfolgt, für einen Mehrwert mit sich bringt. Vielmehr sollten die Reaktionen auf eine Trainingsmassnahme als Einflussfaktor auf die Transfermotivation betrachtet werden (Dysvik & Kuvaas, 2008). Liebermann und

Hoffmann (2008) konnten zwischen der Reaktion und der Transfermotivation der Teilnehmenden einen positiven Zusammenhang entdecken. Die Gegenposition nimmt dazu Kanning (2014) ein, welcher darauf hinweist, dass die ersten zwei Stufen keine Prädiktoren für den Erfolg auf Stufen drei und vier sind, welche als zentrale Stufen betrachtet werden sollten. Es gilt festzuhalten, dass eine alleinige Evaluation der Stufe eins kritisch hinterfragt werden sollte. Vielmehr ist es sinnvoll eine Evaluation über mehrere Stufen vorzunehmen, wobei die Stufe eins als erster Indikator auf die Transfermotivation gesehen werden kann (Dysvik & Kuvaas, 2008).

## **2. Stufe: Lernen**

Bei der zweiten Stufe wird das eigentliche «Lernen» näher betrachtet. Haben die Trainingsteilnehmer tatsächlich etwas Neues gelernt. Bezogen auf die Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey stellt sich konkret die Frage, ob die Trainer/innen nun mehr über die vermittelten J+S Trainerkursinhalte wissen als vor dem Besuch des Kurses. Es werden also im Gegensatz zu Stufe eins konkrete Lernerfolge gemessen. Dies kann zum Beispiel durch einen Test am Ende der Trainingsmassnahme erfolgen. Ob gewünschte Verhaltensweisen gelernt worden sind, lässt sich zum Beispiel mit Rollenspielen kontrollieren. Bei dem Modell der Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) können die Stufen zwei in Kombination mit Stufe drei (Verhalten in der Praxis) als zentrale Evaluationsstufen betrachtet werden. Das eigentliche Ziel einer Trainingsmassnahme ist es etwas Neues zu lernen und dies dann auch anwenden zu können. Betrachten die ersten zwei Stufen lediglich die Trainingsmassnahme selber, wird ab der Stufe drei die Auswirkungen auf die Praxis wie zum Beispiel den Traineralltag evaluiert.

## **3. Stufe: Verhalten**

Nachdem sich die ersten zwei Evaluationsstufen auf das Training selber beziehen, wird bei der Stufe drei das Verhalten in der Praxis beziehungsweise im Traineralltag evaluiert. Es wird evaluiert, ob sich neue Verhaltensweisen zeigen. Bezogen auf den J+S Trainerkurs wird betrachtet, die neu erworbenen Kenntnisse im Traineralltag genutzt werden. Diese Stufe sollte als zentrale Evaluationsebene betrachtet werden. Erst wenn neu angeeignetes Wissen oder neu erlernte Verhaltensweisen von der Trainingsmassnahme in der Praxis erfolgreich und richtig angewendet werden, sollte ein Training als erfolgreich eingestuft werden. Selbst wenn die Evaluationen auf den ersten zwei Stufen durchwegs positiv ausfallen, sollte die Effektivität eines Trainings erst ab der dritten Stufe bewertet werden. Sobald die Trainer das erworbene Wissen beziehungsweise die erlernten Verhaltensweisen auch effektiv im Traineralltag verwenden, kann die Trainingsmassnahme als erfolgreich betrachtet werden.

#### 4. Stufe: Resultate

Auf der vierten und obersten Stufe sollen die konkret messbaren Resultate beziehungsweise Folgen der Trainingsmassnahme evaluiert werden. Es stellt sich die Frage, ob eine Produktivitätssteigerung erfolgt ist. Bezogen auf den J+S Trainerkurs soll evaluiert werden, ob sich die Arbeitsleistung als Trainer durch die Anwendung der Kursinhalte verbessert hat. Bei der Evaluationsstufe «Resultate» wäre es wenn möglich das Ziel, eine wirtschaftliche Konsequenz, zum Beispiel höhere Umsatzzahlen, der Massnahme eindeutig zuweisen zu können. Auf den ersten Blick könnte diese vierte Stufe als wichtigste betrachtet werden, da der wirtschaftliche Erfolg in vielen Gebieten von zentraler Bedeutung ist. Besteht die Möglichkeit die Folgen einer Trainingsmassnahme eindeutig mit wirtschaftlichen Zahlen zu belegen, ist dies sehr aussagekräftig. Kanning (2014) weist allerdings darauf hin, dass es oftmals schwierig, wenn nicht sogar fast unmöglich sein dürfte, eine wirtschaftliche Konsequenz eindeutig und ausschliesslich auf eine bestimmte Trainingsmassnahme zurückzuführen. Häufig fliessen viele andere Faktoren in zu messende Kennzahlen mit ein, welche eine Evaluation basierend auf wirtschaftlichen Kennzahlen zumindest extrem erschwert.

In der Praxis ist es eher selten den Fall, dass eine Evaluation über alle vier Stufen erfolgt. Zu oft werden lediglich die Reaktionen der Trainingsteilnehmer auf Stufe eins betrachtet und dann je nach Resultat so bewertet, wie es sich als nützlich erweist. Obwohl die Stufe vier in der Theorie für ein Unternehmen von zentraler Bedeutung ist, sollte kritisch hinterfragt werden, inwieweit sich Veränderungen in der Produktivität oder der Wirtschaftlichkeit tatsächlich auf ein Training zurückführen lassen (Kauffeld, 2010). So bleiben die Stufen zwei und drei als zentrale Evaluationsstufen, welche bei der ergebnisbezogenen Evaluation, wenn möglich immer angewendet werden sollten um wirklich aussagekräftige Daten zu erhalten. Besonders Stufe drei gilt es besondere Aufmerksamkeit zu schenken, da durch das Verhalten in der Praxis ein gelungener oder auch missglückter Lerntransfer aufgedeckt werden kann (Kauffeld, 2010).

Mit Hilfe der Evaluationsstufen von Kirkpatrick (1959) können also die Ergebnisse einer Trainingsmassnahme auf verschiedenen Stufen genauer evaluiert werden. So wird es ermöglicht einen IST-Zustand aufzuzeigen und festzustellen, ob eine Trainingsmassnahme erfolgreich ist oder nicht. Es gilt kritisch anzumerken, dass es mit dem heutigen Wissensstand zumindest teilweise unklar ist, inwiefern sich die verschiedenen Evaluationsstufen gegenseitig beeinflussen (Grohmann & Kauffeld, 2013). Kauffeld (2010) kritisiert das Modell von Kirkpatrick (1959), da es ausschliesslich auf Ergebnisse ausgerichtet ist. Es lässt sich lediglich feststellen, ob eine Trainingsmassnahme erfolgreich war oder nicht. Die Ursachen für einen gelungen oder nicht gelungen Transfer des Gelernten in die Praxis (und somit ein erfolgreiches

Training) können dagegen nicht aufgezeigt werden. Hier setzt das Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) an, welches die möglichen Einflüsse auf den Transfer genauer betrachten. Dieses Modell ist zentral für die prozessbezogene Evaluation. Hierbei soll das Training als fortlaufender Prozess verstanden werden, welcher bereits vor der eigentlichen Trainingsmassnahme beginnt und auch noch danach in der Praxis weitergeht.

### 3.5. Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988)

Für eine prozessbezogene Evaluation bietet sich das Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) als theoretische Grundlage an. Dabei werden Faktoren genauer betrachtet, welche Einfluss auf das Lernfeld und dann bezüglich dem Transferprozess auf das Arbeitsfeld haben. Den entscheidenden Einfluss auf die Wirksamkeit eines Trainings nimmt nach diesem Modell der Lerntransfer in die Praxis beziehungsweise das Arbeitsfeld ein. Baldwin und Ford (1988) definieren dabei drei zentrale Erfolgsfaktoren, welche einen Einfluss auf das Lern- und das Arbeitsfeld haben. Das Modell besteht aus den Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmer», den «Trainingsmerkmalen» und der «Arbeitsumgebung» welche einen direkten Einfluss auf das Lern- und Arbeitsfeld haben und somit den Transferprozess positiv oder negativ beeinflussen.

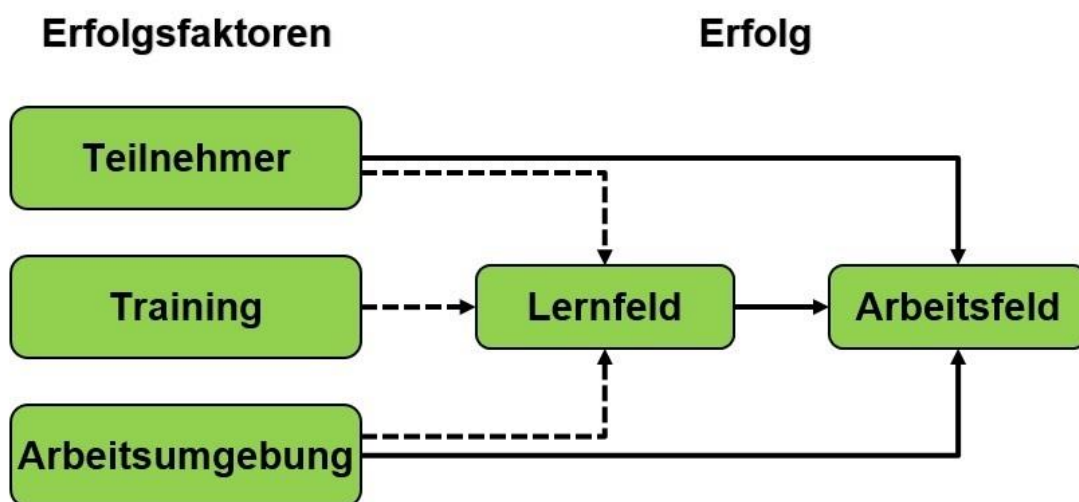


Abbildung 4: Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin & Ford (1988) nach Kauffeld (2010, S. 130).

#### Merkmale der Teilnehmenden als Erfolgsfaktor

Der Erfolgsfaktor «Merkmale der Teilnehmenden» beinhaltet zum Beispiel die Persönlichkeit der Teilnehmenden und deren Motivation für das Training beziehungsweise die Anwendung der Trainingsinhalte in der Praxis. Laut Tziner, Fisher, Senior und Weisberg (2007) gilt die Motivation für die Trainingsmassnahme als wichtigster Prädiktor für die Trainingseffektivität. Ohne motivierte Trainingsteilnehmer kann eine Trainingsmassnahme noch so gut organisiert

und durchgeführt sein, ein erfolgreicher Lerntransfer dürfte wohl trotzdem Kauf stattfinden. Für die Organisation einer Trainingsmassnahme ist es also von zentraler Bedeutung die Trainingsteilnehmer bereits vor der Trainingsmassnahme zu motivieren und diese Motivation, um Neues zu lernen und dann anzuwenden, während und nach dem Training aufrecht zu erhalten (Weissbein, Huang, Ford & Schmidt (2011)). Bereits vor dem Training sollten die Teilnehmer über die Lerninhalte informiert werden. Sie sollten wissen, was sie im Training erwartet und inwiefern dieses sie fachlich weiterbringen kann. Dadurch wird die Motivation für die Lerntransfer erhöht. Laut Gilpin-Jackson und Bushe (2007) wenden Trainingsteilnehmer das Gelernte eher in der Arbeitssituation an, wenn der Sinn des Trainings erkannt worden ist. Die Motivation während des Trainings kann durch einen möglichst hohen Praxisbezug aufrechterhalten werden. Dadurch erkennen Teilnehmer die Sinnhaftigkeit des Lernens der Trainingsinhalte. Abschliessen sollte die Motivation der Teilnehmenden auch nach der Trainingsmassnahme aufrechterhalten werden. Dies erfolgt zum Beispiel durch die Unterstützung der Vorgesetzten welche einen wesentlichen Einfluss auf die Transfermotivation des Trainingsteilnehmers haben kann (Massenberg, Schulte & Kauffeld, 2016).

### **Trainingsmerkmale als Erfolgsfaktor**

Der Erfolgsfaktor der «Trainingsmerkmale» betrachtet das Trainingsdesign. Grossmann und Salas (2011) weisen darauf hin, dass zum Beispiel darauf geachtet werden sollte, dass die Trainingsumgebung so nah wie möglich der Arbeitsumgebung angepasst werden sollte. Je besser das Trainingsdesign an das reale Arbeitsfeld, also an die Praxis, angelegt ist, desto eher kann ein erfolgreicher Lerntransfer erfolgen (Burke & Hutchins, 2007). Für eine möglichst hohe Trainings-Arbeits-Übereinstimmung bietet sich besonders das geleitete Rollenspiel mit Feedbackrunden an und bringt einen positiven Einfluss auf die Unternehmensproduktivität, den Absentismus und die Fluktuation mit sich (Porras & Anderson, 1981). Das Rollenspiel fällt unter das Gebiet des Behavior Modelling (Burke & Day, 1986), wobei neue Verhaltensweisen gelernt oder bereits vorhandenes Verhalten angepasst werden soll. Bei dem Design des Trainings ist es also zentral sich zu fragen, welches Wissen beziehungsweise welche Verhaltensweisen im Arbeitsalltag von zentraler Bedeutung sein werden. Basierend auf diesem Wissen sollte dann die Trainingsmassnahme entsprechend aufgebaut werden.

### **Arbeitsumgebung als Erfolgsfaktor**

Der Erfolgsfaktor der «Arbeitsumgebung» bezieht sich auf die vorhandenen Ressourcen in der Arbeitsumgebung. Die Möglichkeit zu Wissensanwendung ist als für die langfristige Transfersicherung entscheidend (Burke & Hutchins, 2007). Können neue Verhaltensweisen in der Praxis nicht möglichst Zeitnahe nach der Trainingsmassnahme angewendet werden, kann



dies zur langfristigen Nicht-Verwendung dieser gewünschten Verhaltensweisen führen (Grossman & Salas, 2011).

Ein weiterer Teil des Erfolgsfaktors «Arbeitsumgebung» ist die soziale Unterstützung durch die Vorgesetzten und die Mitarbeiter. Die Unterstützung durch den Vorgesetzten beeinflusst hauptsächlich die Transfermotivation (Awais Bhatti, Ali, Mohd Isa & Mohamed Battour, 2014). Trainingsteilnehmer mit einer schlechteren Unterstützung durch den Vorgesetzten wenden das gelernte Wissen seltener an, als Jene mit guter Unterstützung (Cromwell & Kolb, 2004). Die Vorgesetzten können bereits vor dem Training einen wichtigen Faktor einnehmen, in dem sie die Teilnehmer über die Trainingsmassnahme genauer informieren und den Nutzen jener Massnahme verdeutlichen (Massenberg, et al., 2016). Dies hat dann wiederum einen Einfluss auf die Motivation des Teilnehmers. Neben der Vorgesetztenunterstützung können auch die Arbeitskollegen einen Einfluss nehmen, indem sie die Teilnehmer vor und nach dem Training unterstützen und motivieren (Kirwan & Birchall, 2006).

Die verschiedenen Erfolgsfaktoren, welche auf das Lern- und Arbeitsfeld einwirken, beeinflussen sich wie oben aufgeführt also auch gegenseitig. Nach Baldwin und Ford (1988) ist es von zentraler Bedeutung ein Training als Prozess zu betrachten und sich den komplexen, wechselseitigen Auswirkungen der Erfolgsfaktoren bewusst zu sein. Die Verwendung des Rahmenmodells des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) bietet also die Möglichkeit das Trainings als ganzen Prozess zu evaluieren und festzustellen, welche Faktoren den Transferprozess positiv oder auch negativ beeinflussen. Dadurch können konkrete Faktoren erkannt werden, welche allenfalls angepasst werden sollten, sodass der Transferprozess und so auch die Effektivität des Trainings optimiert werden kann.

Inwieweit sich die vielen Erfolgsfaktoren sowie deren Sub-Faktoren gegenseitig genau beeinflussen, scheint noch nicht eindeutig geklärt zu sein und sollte in Zukunft noch genauer betrachtet werden (Holton, 2005).

Für die Evaluation des J+S Trainerkurses sollte ein Fragebogen zusammengestellt werden, welcher auf den oben beschriebenen Modellen besteht. Dafür wurden bereits vorhandene, valide Instrumente gesucht, um die gewünschten Themengebiete wissenschaftlich fundiert, erheben zu können. Mit dem «Questionnaire for Professional Training Evaluation» (Q4TE) von Grohmann und Kauffeld (2013) für die ergebnisbezogene sowie dem «Deutschen Lerntransfer-System-Inventar» (GLTSI) (Kauffeld, Bates, Elwood, Holton & Müller, 2008) für die prozessbezogene Evaluation, konnten zwei geeignete Instrumente gefunden werden. Untenstehend werden diese zwei Fragebogen kurz vorgestellt.

### 3.6. Questionnaire for Professional Training Evaluation (Q4TE)

Der Fragebogen Q4TE von Grohmann und Kauffeld (2013) wurde mit dem Ziel entwickelt eine ergebnisbezogene Evaluation eines Trainingsprogramms mit möglichst ökonomischen Mitteln zu ermöglichen. Das Instrument wurde basierend auf dem Modell der Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) entwickelt. Der Q4TE ist eine ökonomische Weiterentwicklung des Massnahmen-Erfolgs-Inventars (Kauffeld, Brennecke & Strack, 2009). Der Q4TE (Grohmann & Kauffeld, 2013) besteht aus den vier Skalen «Reaktionen», «Lernen», «Verhalten» und «Resultate in der Organisation». Die Skala «Reaktion» ist in zwei Subskalen «Befriedigung» und «Nützlichkeit» aufgeteilt. Die Skala «Resultate in der Organisation» ist in zwei Subskalen «Individuelle Resultate» und «Globale Resultate» aufgeteilt. Die Skalen werden durch jeweils zwei Items abgedeckt um diese möglichst ökonomisch erheben zu können. Die Items sind jeweils als Selbst-Einschätzung formuliert. Es ist also wichtig anzumerken, dass es sich bei den mit dem Q4TE erhobenen Daten jeweils um subjektiv wahrgenommene Trainingserfolge handelt. Grohmann und Kauffeld (2013) zeigen auf, dass der Q4TE über vielversprechende psychometrische Eigenschaften wie Konstruktvalidität verfügt.

### 3.7. Deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI)

Der Fragebogen «Learning Transfer System Inventory» (LTSI) von Holton (1996) wurde mit dem Ziel entwickelt, Erfolgsfaktoren für einen gelungenen Lerntransfer genauer evaluieren zu können. Der LTSI bezieht sich auf das Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988). Die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmer», den «Trainingsmerkmalen» und der «Arbeitsumgebung» sollen durch die Anwendung des LTSI evaluiert werden können. Kauffeld et al. (2008) haben eine deutsche Übersetzung des LTSI, den sogenannten «Deutschen Lerntransfer-System-Inventar» (GLTSI) erarbeitet. Die englischen Items wurden in deutsche Sprache übersetzt. Der GLTSI unterteilt die drei Erfolgsfaktoren in 11 Sub-Skalen mit jeweils zwei bis fünf Items. Der LTSI beziehungsweise der GLTSI sind die einzigen validierten Instrumente, welche eine umfassende Messung der Lerntransfer-System-Faktoren ermöglicht (Kauffeld et al., 2008). Studien zur Validität des GLTSI beziehungsweise des LTSI bei Kauffeld et al. (2008) betrachtet werden.

#### **4. Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen**

Die Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey begann mit der Dokumentenanalyse und der Literaturrecherche. Dabei stellte swiss unihockey die vorhandenen Unterlagen zum J+S Trainerkurs zur Verfügung. Nebenbei erfolgte die Literaturrecherche um einen Überblick der theoretischen Grundlagen zum Thema zu erlangen. Anschliessend wurden die Evaluationsziele festgelegt. In einem nächsten Schritt wurde das Experteninterview mit dem Ausbildungsverantwortlichen von swiss unihockey durchgeführt. Basierend auf den Informationen der Dokumentenanalyse, der Literaturrecherche sowie dem Experteninterview wurden die zentralen Fragestellungen fixiert. Zusätzlich wurden auf Wunsch von swiss unihockey noch weitere Fragestellungen hinzugefügt, welche Informationen zum J+S Trainerkurs liefern sollten. Als Untersuchungsmethode wurde ein Online-Fragebogen entwickelt, welcher aus bereits vorhandenen, validen Fragebogen zusammengesetzt worden ist. Die erhobenen Daten sollten mit jenen von anderen Trainingsprogrammen verglichen werden, um den J+S Trainerkurs evaluieren sowie Stärken und Schwächen aufzeigen zu können. Um eine Interpretationshilfe für die Auswertung der Daten zu erlangen, wurden noch drei offene Fragen im Online-Fragebogen eingearbeitet, sodass die Befragten ihre Meinung zum J+S Trainerkurs mitteilen konnten. Anschliessend wurden die Daten des Online-Fragebogens ausgewertet und interpretiert. Abschliessend wurden anhand der gewonnenen Daten die Fragestellungen beantwortet und Handlungsempfehlungen entwickelt, welche swiss unihockey bei der Verbesserung des Aus- und Weiterbildungsangebotes im Bereich der Trainerbildung helfen soll. Jeder Schritt des Untersuchungsdesigns beziehungsweise des methodischen Vorgehens wird nachfolgend genauer erläutert.



Abbildung 5: Untersuchungsdesign der Evaluation (eigene Darstellung)

#### 4.1. Dokumentenanalyse *und* Literaturrecherche

Die von swiss unihockey zur Verfügung gestellten Unterlagen zum J+S Trainerkurs wurden durchgesehen und analysiert um einen ersten Überblick über das Thema zu erlangen. Dabei konnten Informationen über die Struktur, den Aufbau und Ablauf des 5-6 tägigen J+S Trainerkurses gesammelt werden. Die Analyse der Musterprogramme zeigten einen Fokus auf die Abstimmung zwischen Praxis und Theorie. Das Dokument «Lektionsübersicht für die Kursleitung zum J+S-Leiterkurs Unihockey», welches im Anhang zu finden ist, gab einen genauen Einblick zu den einzelnen Kursmodulen und deren Lernziele.

Die Literaturrecherche beinhaltete die Suche nach geeigneten theoretischen Theorien auf dem Gebiet der Trainingsevaluation um eine wissenschaftlich fundierte Grundlage zu erhalten. Dabei stellte sich das weitverbreitete Modell der Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) als geeignete Grundlage für die ergebnisbezogene Evaluation heraus. Ergänzend dazu stellte das Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) eine geeignete Grundlage für die prozessbezogene Evaluation. Durch die Kombination der ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation sollt eine ganzheitliche Betrachtung des J+S Trainerkurses ermöglicht werden. Basierend auf den zwei zentralen Theorien wurden valide Fragebogen gesucht, welche die Grundlage für den Online-Fragebogen bieten könnten. Dabei erwies sich

das Instrument «Questionnaire for Professional Training Evaluation» (Q4TE) von Grohmann und Kauffeld (2013), welches an die vier Evaluationsstufen von Kirkpatrick (1959) angelegt ist, als geeignet für die ergebnisbezogene Evaluation. Für die prozessbezogene Evaluation erwies sich das Learning Transfer System Inventory (LTSI) von Holton (1996) beziehungsweise die deutsche Übersetzung von Kauffeld et al. (2008) als geeignet. Die oben erwähnten Instrumente werden im Kapitel «Online-Fragebogen» genauer beschrieben.

#### 4.2. *Evaluationsziele und provisorische Fragestellungen*

Im Einverständnis mit dem Ausbildungsverantwortlichen Clemens Strub wurde sich geeinigt, dass die Definition erster Evaluationsziele basierend auf der Dokumentenanalyse sowie der Literaturrecherche erfolgen sollten. Diese sollten dann nach dem Experteninterview allenfalls bei Bedarf noch angepasst werden.

Für die ergebnisbezogene Evaluation sollte der Fokus auf die Stufe zwei «Lernen» und Stufe drei «Verhalten», anlehnend an die Evaluationsstufen von Kirkpatrick (1959), gelegt werden.

Basierend darauf wurden provisorisch folgende zwei Fragestellungen definiert:

- Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich der Vermittlung von Lerninhalten?
- Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich Lerntransfer?

Um den Transferprozess des Lernens evaluieren zu können, sollten zusätzlich die Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmenden», «Trainingsmerkmale» sowie «Arbeitsumgebung» gemäss dem Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) miteinbezogen werden.

Basierend darauf wurde provisorisch folgende Fragestellung definiert:

- Wie wirken sich die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmenden», «Trainingsmerkmale» und «Arbeitsumgebung» nach Baldwin und Ford (1988) auf den Transferprozess des J+S Trainerkurses von swiss unihockey aus?

Durch diese drei ausgewählten Fragestellungen sollte es ermöglicht werden einerseits zu evaluieren, wie erfolgreich der J+S Trainerkurs bezüglich oben erwähnter Gebiete (Lernen und Lerntransfer) ist. Zusätzlich soll die dritte Fragestellung die Evaluation des J+S Trainerkurses als Prozesses ermöglichen, wodurch Daten gesammelt werden können, weshalb der Lerntransfer erfolgreich oder auch nicht erfolgreich ist.

### 4.3. Experteninterview

Das Experteninterview erfolgte am 23.12.2016 mit dem Ausbildungsverantwortlichen von swiss unihockey, Clemens Strub. Dabei wurde die Struktur des J+S Trainerkurses nochmals genauer betrachtet. Das Hauptziel des Experteninterviews war es die Evaluationsziele zusammen zu besprechen. Aufgrund der ausführlichen Dokumentenanalyse gab es keine grossen Unklarheiten mehr zu klären. Neben den Hauptfragestellungen, sollten auf Wunsch von swiss unihockey noch ein paar Neben-Fragestellungen betrachtet werden um das Maximum an Informationen zu erhalten. Die Fragestellungen werden im nächsten Kapitel genauer erläutert.

### 4.4. Fixierung der Fragestellungen

Basierend auf dem Experteninterview wurden die drei Haupt-Fragestellungen fixiert. Zusätzlich wurden auf Wunsch von swiss unihockey noch vier weitere Neben-Fragestellungen hinzugefügt. In gemeinsamen Einverständnis wurde sich darauf geeinigt, dass den Haupt-Fragestellungen Vorrang gilt, um zu diesen Gebieten möglichst aussagekräftige Angaben machen zu können. Die Neben-Fragestellungen werden bewusst nur oberflächlicher behandelt um den Fokus der Bachelorarbeit nicht zu verlieren. Allerdings sollen die Neben-Fragestellungen swiss unihockey zusätzlich wertvolle Indizien liefern, wie das Aus- und Weiterbildungsangebot noch verbessert werden kann.

Folgende Haupt-Fragestellungen wurden fixiert:

**1) Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich der Vermittlung von Lerninhalten?**

- Haben die Teilnehmer tatsächlich etwas gelernt?
- Haben Sie neues Wissen erworben?

Theoretische Grundlage: 2. Evaluationsstufe nach Kirkpatrick (1959)

**2) Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich Lerntransfer?**

- Nutzen die Teilnehmer Lerninhalte im Traineralltag?
- Wenden die Teilnehmer neu erworbenes Wissen im Traineralltag an?

Theoretische Grundlage: 3. Evaluationsstufe nach Kirkpatrick (1959)

**3) Wie wirken sich die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmenden», «Trainingsmerkmale» und «Arbeitsumgebung» nach Baldwin und Ford (1988) auf den Transferprozess des J+S Trainerkurses von swiss unihockey aus?**

- Inwieweit werden die Erfolgsfaktoren für einen gelungenen Transferprozess erfolgreich umgesetzt?

Theoretische Grundlage: Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin & Ford (1988)

Folgende Teil-Faktoren, welche laut Baldwin & Ford (1988) als zentral gelten, werden genauer betrachtet:

**Erfolgsfaktor «Merkmale der Teilnehmer»**

- Erwartungsklarheit
- Motivation zum Lerntransfer

**Erfolgsfaktor «Trainingsmerkmale»**

- Transfer-Design
- Trainings-Arbeits-Übereinstimmung

**Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung»**

- Unterstützung durch Kollegen
- Unterstützung durch Vorgesetzten

Folgende vier Neben-Fragestellungen wurden definiert und fixiert:

- 1) Wie sind die Reaktionen der Teilnehmenden auf den J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**
  - Wie erlebten die Teilnehmer den J+S Trainerkurs?
- 2) Welche Auswirkungen hat der J+S Trainerkurs von swiss unihockey auf die Produktivität der Trainer?**
  - Haben sich die Arbeitsleistungen der Trainer durch die Anwendung der Kursinhalte verbessert?
- 3) Wie bewerten die Teilnehmer die Anzahl behandelte Kursblöcke im J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**
- 4) Wie bewerten die Teilnehmer den Grad der Auseinandersetzung bei den jeweiligen Kursblöcken beim J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Anliegend an die Fragestellungen konnte für die Befragung möglichst vieler Kursteilnehmer ein geeigneter Online-Fragebogen entwickelt werden, welcher basierend aus bereits bestehenden, validen Fragebogenteilen besteht. Die genaue Entwicklung dieses Fragebogens wird im nächsten Kapitel genauer erläutert.

## 4.5. Online-Fragebogen

### 4.5.1. Entwicklung des Online-Fragebogens

Um möglichst viele Teilnehmer des J+S Trainerkurses erreichen zu können, wurde der Einsatz eines Online-Fragebogens als geeignete Methode identifiziert. Der Fragebogen wurde mit Hilfe vom Programm Unipark erstellt. Der Fragebogen teilt sich in mehrere Teilgebiete auf. Ein Teil des Fragebogens sollte die ergebnis- und die prozessbezogene Evaluation ermöglichen. Ein zweiter Teil sollte die Teilnehmerbewertung bezüglich Anzahl Kursblöcke, sowie deren Grad der Auseinandersetzung genauer betrachten. In einem weiteren Teil wurden genauere Hintergründe zu der Erfahrung der Kursteilnehmer als Trainer und Spieler erhoben, umso allfällige Unterschiede und Einflüsse auf die erhobenen Daten bestimmen zu können. Abschliessend folgten die demografischen Daten.



Die ergebnisbezogene Evaluation, welche auf den Evaluationsstufen nach Kirpatrick (1959) basiert, wurde aus Items aus dem bereits bestehenden und wissenschaftlich überprüften Fragebogen «Questionnaire for Professional Training Evaluation» (Q4TE), (Grohmann & Kauffeld, 2013) zusammengesetzt. Der Q4TE ist eine Modifikation des Massnahmen-Erfolgs-Inventars (MEI), (Kauffeld et al., 2009).

Die prozessbezogene Evaluation, welche auf dem Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin & Ford (1988) basiert, wurde aus Items aus dem bereits bestehenden und wissenschaftlich überprüften Fragebogen «Deutsche Lerntransfer-System-Inventar» (GLTSI), (Kauffeld et al., 2008) zusammengesetzt. Bei der Erstellung des Fragebogens wurden die Richtlinien von Bühner (2011) berücksichtigt. Die Formulierungen der Items wurden, wie Borg und Staufenbiel (1997) empfehlen, auf die zu evaluierende Massnahme angepasst (vgl. Neuberger & Allerbeck, 1978). Es wurde versucht, die Items so nahe am Original wie möglich zu lassen. Im Gegensatz zum Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013), wo eine Ratingskala mit elf Abstufungen verwendet worden war, wurde bei der Entwicklung des Online-Fragebogens durchgehend eine fünf stufige Ratingskala verwendet.

Der Fragebogen besteht aus 20 geschlossenen Items. Zusätzlich wurden noch demografische Daten erhoben, sowie Angaben zur Häufigkeit der Trainertätigkeit sowie Spielertätigkeit. Ebenso wurden Ort und Zeitpunkt des Kursbesuches erhoben. Da eine möglichst hohe Rücklaufquote erwünscht worden ist, lag ein Hauptaugenmerk bei der Konstruktion darauf einen möglichst kurzen und dennoch validen Fragebogen zu erstellen. Es wurden jeweils immer mindestens zwei Items pro Haupt-Fragestellung ausgewählt um einen Kompromiss zwischen Zeitaufwand beim Ausfüllen und Reliabilität des Fragebogens zu erhalten (Drolet & Morrison, 2001). Fragebogen mit nur zwei Items pro Dimension konnten vielversprechende psychometrische Eigenschaften nachgewiesen werden (Rammstedt, 2007). Um den Zeitaufwand bei dem Ausfüllen des Fragebogens so gering wie möglich zu halten, wurden in Einverständnis mit swiss unihockey nach dem Pre-Test jeweils nur ein Item pro Neben-Fragestellung verwendet, um lediglich eine mögliche Tendenz erahnen zu können. Drolet und Morrison (2001) weisen darauf hin, dass Fragebogen mit zwei oder sogar nur einem Item gleichviel Informationen liefern können, wie längere Instrumente. Man war sich bewusst, dass die Aussagekraft zu den einzelnen Fragestellungen mit der Anzahl verschiedener Fragestellungen im Austausch steht. Die Gewichtung der Ergebnisse des Fragebogens wurde je nach verwendeter Anzahl der Items angepasst. Die Bearbeitungsdauer des Fragebogens betrug fünf bis sieben Minuten.

Untenstehend werden die Fragestellungen aufgeführt und die Auswahl der Items genauer erläutert.

**1) Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich der Vermittlung von Lerninhalten?**

Es sollte evaluiert werden inwieweit die Teilnehmer etwas Neues gelernt haben. Dazu wurden zwei Items aus dem Q4TE von Grohmann und Kauffeld (2013) verwendet.

Verwendete Items:

- Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte.
- In dem Trainerkurs habe ich sehr viel Neues gelernt.

**2) Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss unihockey bezüglich Lerntransfer?**

Es sollte evaluiert werden, ob die Teilnehmer das neu erworbene Wissen im Traineralltag nutzen. Dazu wurden zwei Items aus dem Q4TE von Grohmann und Kauffeld (2013) verwendet.

Verwendete Items:

- Die im Trainerkurs erworbenen Kenntnisse nutze ich häufig in meiner Arbeit als Trainer/in
- Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden

**3) Wie wirken sich die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmenden», «Trainingsmerkmale» und «Arbeitsumgebung» nach Baldwin und Ford (1988) auf den Transferprozess des J+S Trainerkurses von swiss unihockey aus?**

Es sollte evaluiert werden, inwieweit die drei Erfolgsfaktoren für einen gelungenen Lerntransfer erfolgreich umgesetzt werden. Für jeden Erfolgsfaktor wurden zwei Sub-Faktoren mit jeweils zwei Items aus dem GLTSI von Kauffeld et al. (2008) verwendet.

Verwendete Items für den Erfolgsfaktor «Merkmale der Teilnehmenden»:

Sub-Faktor «Erwartungsklarheit»:

- Was ich von dem Trainerkurs zu erwarten hatte, wusste ich vorher
- Vor Antritt des Trainerkurses hatte ich einen guten Überblick über dessen Nützlichkeit im Hinblick auf meine Weiterentwicklung als Trainer/in

Sub-Faktor «Motivation zum Lerntransfer»:

- Fortbildungen fördern gewöhnlich meine Produktivität
- Ich konnte es kaum erwarten, nach dem Trainerkurs wieder zu meiner Trainertätigkeit zu gehen und das Erlernete auszuprobieren

Verwendete Items für den Erfolgsfaktor «Trainingsmerkmale»:

Sub-Faktor «Transfer-Design»:

- Die Aktivitäten und Übungen, die die Kursleiter/innen benutzten, helfen mir, das was ich gelernt habe, bei meiner Trainertätigkeit anzuwenden
- Der/Die Kursleiter/in hat viele Beispiele verwendet, mit denen er/sie mir zeigte, wie ich das Gelernte bei meiner Trainertätigkeit anwenden könnte

Sub-Faktor «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung»:

- Die im Trainerkurs angewendeten Methoden sind denen bei meiner Trainertätigkeit sehr ähnlich
- Es gefällt mir, dass die Kursinhalte und meine Trainerarbeit so ähnlich sind

Verwendete Items für den Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung»:

Sub-Faktor «Unterstützung durch Kollegen»:

- Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen ermutigen mich, die in dem Trainerkurs erworbenen Fertigkeiten anzuwenden
- Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen bzw. Spielerinnen/Spieler schätzen es, wenn ich die in dem Trainerkurs neu erworbenen Fertigkeiten anwenden

Sub-Faktor «Unterstützung durch den Vorgesetzten»:

- Mein Verein setzt mir Ziele, die mich ermutigen, die J+S Trainerkursinhalte bei meiner Trainerarbeit anzuwenden
- Ein zuständiges Vereinsmitglied trifft sich mit mir, um zu diskutieren, wie ich die Fortbildungsinhalte bei meiner Trainertätigkeit anwenden kann

Diese 16 Items zur ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation eines Trainingsprogrammes bildeten den Hauptteil des Online-Fragebogens. Untenstehend werden nun noch die Neben-Fragestellungen sowie die verwendeten Items aufgeführt.

**1) Wie sind die Reaktionen der Teilnehmenden auf den J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Es sollte evaluiert werden, wie die Teilnehmer den J+S Trainerkurs erlebt haben. Dazu wurde ein Item aus dem Q4TE von Grohmann und Kauffeld (2013) verwendet.

Verwendetes Item:

- Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung

**2) Welche Auswirkungen hat der J+S Trainerkurs von swiss unihockey auf die Produktivität der Trainer?**

Es sollte evaluiert werden, ob sich die Arbeitsleistungen als Trainer, durch den Besuch des J+S Trainerkurses verbessert haben.

Verwendetes Item:

- Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert

**3) Wie bewerten die Teilnehmer die Anzahl behandelte Kursblöcke im J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Die Meinungen der Teilnehmer bezüglich der Anzahl behandelte Kursblöcke sollte erhoben werden. Das Item wurde selber formuliert. Bei der Interpretation soll das Ergebnis lediglich als erstes mögliches Indiz für swiss unihockey verwendet werden.

Verwendetes Item:

- Wie schätzen Sie die Anzahl behandelte Themenblöcke des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein?

**4) Wie bewerten die Teilnehmer den Grad der Auseinandersetzung bei den jeweiligen Kursblöcken beim J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Die Meinung der Teilnehmer bezüglich dem Grad der Auseinandersetzung bei den jeweiligen Kursblöcken sollte erhoben werden. Wie bei der Neben-Fragestellung 3) sollte auch hier die Erhebung lediglich durch ein selber formuliertes Item ein erstes Indiz für swiss unihockey bieten.

Verwendetes Item:

- Wie schätzen Sie den Grad der Auseinandersetzung der behandelten Themen des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein?

Die oben aufgeführten 16 Items zu den Haupt-Fragestellungen sowie den vier Items zu den Neben-Fragestellungen wurden als Pflichtfragen definiert, sodass bei Nicht-Beantwortung eines Items eine Beantwortungsaufforderung erschien.

Der Online-Fragebogen wurde in einem Pre-Test auf die Funktionalität getestet. Der Versand an zehn Testpersonen, welche den J+S Trainerkurs besuchten, sollte mögliche Probleme bei der Bearbeitung sowie Tendenzen bei der Item-Beantwortung aufzeigen. Aufgrund der gewünscht kurzen Bearbeitungsdauer, wurde in Absprache mit swiss unihockey jeweils ein Item der Neben-Fragestellungen gelöscht, sodass es lediglich noch ein Item pro Neben-Fragestellung gibt um eine möglichst hohe Rücklaufquote zu erhalten. Nach der Betrachtung der Pre-Test-Kommentare sowie persönlichen Gesprächen der Befragten, konnte der Online-Fragebogen versendet werden.

#### *4.5.2. Angaben zur Befragungsstichprobe*

Der Online-Fragebogen wurde an 550 frühere weibliche und männliche Teilnehmer des J+S Trainerkurs von swiss unihockey versendet, welche den Trainerkurs mit grosser Mehrheit zwischen 2013 und 2016 besucht haben. Das Alter der befragten Personen lag zwischen 17 und 52 Jahren.

#### *4.5.3. Erhebung der Online-Befragung*

Nachdem der Online-Fragebogen konstruiert und fixiert worden war, wurde dieser am 7. Februar 2017 durch den Ausbildungsverantwortlichen von swiss unihockey Clemens Strub versendet (Das Mail kann im Anhang eingesehen werden). Durch die direkte Anschrift von offizieller Seite von swiss unihockey versprach man sich eine bessere Rücklaufquote. Der Online-Fragebogen wurde via Mail versendet. Als zusätzlicher Ansporn wurden noch 1x2 Cupfinal-Tageskarten bei den Fragebogen-Teilnehmern verlost. Der Online-Fragebogen konnte vom 7. Februar – 22. Februar 2017 ausgefüllt werden. Am 14. Februar 2017 wurde noch ein Erinnerungs-Mail von swiss unihockey versendet um den Rücklauf nochmals zu erhöhen. Das Begleit-Mail sowie den vollständigen Online-Fragebogen befindet sich im Anhang. Der Fragebogen wurde von 196 Teilnehmern beantwortet. Die Rücklaufquote betrug also 35.6%.

## 5. Ergebnisdarstellung

### 5.1. Auswertung und Ergebnisse des Online-Fragebogens

Die mit dem Programm Unipark erhobenen Daten des Online-Fragebogens wurden mit Hilfe des Statistikprogrammes IBM SPSS Statistics 22.0 ausgewertet. Dabei wurden bei allen Items beziehungsweise Skalen die Mittelwerte, Mediane, Standardabweichungen, Häufigkeiten sowie allfällige Unterschiede zwischen verschiedenen Befragungsgruppen und Korrelationen zu anderen Skalen errechnet. Bei den allfälligen Unterschieden zwischen verschiedenen Befragungsgruppen sowie Korrelationen zwischen einzelnen Items beziehungsweise Skalen wurden zusätzlich auf Signifikanz überprüft. Die prozentualen Häufigkeiten der Items beziehungsweise Skalen wurden anhand von Balkendiagrammen dargestellt.

#### 5.1.1. Statistische Merkmale der Befragten

Der Online-Fragebogen wurde von 196 Teilnehmern, 42 weibliche (21.4%) und 154 männliche (78.6%), Teilnehmern ausgefüllt. Die Teilnehmer besuchten den J+S Trainerkurs wie in der Tabelle 1 ersichtlich an folgenden Kursorten.

Tabelle 1: Kursteilnehmer nach Kursort

	Häufigkeit	Prozent	
Gültig	Zuchwil (Kanton SO)	25	12.8
	Chur (Kanton GR)	44	22.4
	Sumiswald (Kanton BE)	37	18.9
	Filzbach (Kanton ZH)	31	15.8
	Magglingen (Bund J+S)	54	27.6
	anderer Ort: Schönbühl	1	.5
	Gesamt	192	98.0
Fehlend	4	2.0	
Gesamt	196	100.0	

Die J+S Trainerkursteilnehmer sind durchschnittlich 27.8 Jahre alt. Der jüngste Teilnehmer ist zwölf Jahre alt und der älteste Teilnehmer 52 Jahre alt. Es gilt anzumerken, dass 21 Teilnehmer ihr Alter nicht angegeben haben. Die Kursteilnehmer haben durchschnittlich 4.3 Jahre Erfahrung als Trainer. Dabei reichen die Werte von keiner Trainererfahrung bis hin zu 31 Jahren Erfahrung. Bei der Erfahrung als Spieler liegt der Durchschnitt bei 10.4 Jahren. Die Werte reichen von keiner Spielererfahrung bis hin zu 33 Jahren Erfahrung als Spieler. 91.3 % der Kursteilnehmer sind mindestens einmal wöchentlich tätig als Trainer. Mindestens einmal

wöchentlich sportlich aktiv sind 78.1 % der Befragten. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer des Fragebogens betrug achteinhalb Minuten.

### *5.1.2. Ergebnisbezogene Evaluation des J+S Trainerkurses*

Um die ergebnisbezogene Evaluation durchführen zu können, werden die Mittelwerte der Items beziehungsweise Skalen von dem Q4TE von Grohmann und Kauffeld (2013) des J+S Trainerkurses mit einer Vergleichsstichprobe, welche sich aus Mitarbeitenden von verschiedener Branchen zusammensetzt, verglichen. Die Befragten der Vergleichsstichprobe sind im Durchschnitt 37.6 Jahre alt (27.8 Jahre beim J+S Trainerkurs). 55,4% der befragten Personen bei der Vergleichsstichprobe sind weiblich (21.4% beim J+S Trainerkurs). Es wurden ausschliesslich Mitarbeitende befragt, bei welchen der Besuch des Trainingsprogrammes zwischen vier Wochen und zwei Jahren zurückliegt. Bei der Erhebung der Vergleichsstichprobe verwendete Kauffeld (2013) eine elfstufige Antwortskala (vollständige Ablehnung=0 bis vollständige Zustimmung=10), wodurch die Richtung der Zustimmung zu den Skalen in Prozentwerten angegeben werden konnte. Um die Vergleiche der Mittelwerte der Items beziehungsweise der Skalen zu ermöglichen wurden die unterschiedlichen Skalenbreiten (fünfer Skala bei J+S Trainerkurs und 11er Skala bei der Vergleichsstichprobe) aufeinander angepasst. Wie in der Tabelle 2 ersichtlich ist, wurden einerseits die Mittelwerte aus der fünfstufigen Skala der Evaluation des J+S Trainerkurses in einen Mittelwert in Prozentangaben in Richtung Zustimmung der Items umgerechnet. Andererseits wurden die Mittelwerte in Prozentangaben in Richtung Zustimmung der Items aus der Vergleichsstichprobe auf die fünfstufige Skalenmittelwerte umgerechnet. Die Werte bedeuten jeweils das Gleiche. Die zweifache Umrechnung soll den Vergleich mit Erhebungsdaten anderer wissenschaftlichen Arbeiten zum selben Themengebiet erleichtern. Die weniger breite Ratingskala bei der Erhebung des J+S Trainerkurses dürfte auf den Vergleich mit der Vergleichsstichprobe einen Einfluss haben, welcher bei der Interpretation der Tabelle 2 und 3 zu berücksichtigen ist.

Tabelle 2: Überblick zu den Resultaten der ergebnisbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und der Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013); Mittelwerte (M), Standardabweichung (SD): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5), Mittelwert in Prozentangaben (%) in Richtung Zustimmung zu den Items

Ergebnisbezogene Evaluation		Stichprobe J+S				Vergleichsstichprobe	
Q4TE		Swiss unihockey (n = 196)				Div. (n = 439)	
Merkmale	Skala	Anzahl Items	M	SD	%	M	%
1. Stufe	Reaktionen	1	4.56	0.75	89.0	4.20	79.9
2. Stufe	Lernen	2	3.77	0.86	69.3	3.96	74.0
3. Stufe	Verhalten	2	3.68	0.81	67.0	3.29	57.2
4. Stufe	Resultate	1	3.78	0.89	69.5	2.78	44.6

*Anmerkungen.* Jeweils ein Item bei der ersten und vierten Ebene, da diese Ebenen lediglich zur Evaluation der Neben-Fragestellungen miteinbezogen werden und die Bearbeitungsdauer des Fragebogens so kurz wie möglich gehalten werden sollte.

Der Mittelwerte der Skala «Lernen» ist beim J+S Trainerkurs geringfügig (M=3.77) kleiner als jener der Vergleichsstichprobe (M=3.96). Der Mittelwerte der Skala «Verhalten» ist hingegen beim J+S Trainerkurs (M=3.68) verglichen mit der Vergleichsstichprobe (M=3.29) um 0.39 grösser. Das Item zur Skala «Reaktionen» weist einen höheren Mittelwert beim J+S Kurs (M=4.56) als bei der Vergleichsstichprobe (M=4.20) auf. Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es allerdings kritisch zu beachten, dass Aufgrund der gewünschten kurzen Bearbeitungszeit des Online-Fragebogen lediglich ein Item für diese und die Skala «Resultate» verwendet worden sind. Der Mittelwert des Items zu der Skala «Resultate» liegt beim J+S Trainerkurs (M=3.78) deutlich über dem Mittelwert der Vergleichsstichprobe (M=2.78).

Bei der Vergleichsstichprobe unterscheiden Grohmann und Kauffeld (2013) noch weiter zwischen Befragten, welche die Trainingsinhalte erfolgreich in die Praxis transferieren konnten und denjenigen, welchen dies nicht gelungen ist. Vergleicht man die Mittelwerte des J+S Trainerkurses mit der Vergleichsstichprobe «Transfer Ja» zeigen sich bei drei von vier Skalen jeweils höhere Werte. Besonders das Item zu der Skala «Resultate», welche die Resultatebene nach Kirkpatrick (1959) misst, weist einen deutlich höheren Mittelwert auf, als jener der beiden Vergleichsstichproben. Bei der Skala «Lernen» liegt der Mittelwert des J+S



Trainerkurses ziemlich genau in der Mittel der beiden Vergleichsstichproben. Der Mittelwert der Vergleichsstichprobe «Transfer Ja» liegt 0.4 Punkte über jenem des J+S Kurses.

Tabelle 3: Überblick zu den Resultaten der ergebnisbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und der nach dem Erfolg des Lerntransfers aufgeteilten Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013); Mittelwerte (M): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5), Prozentangaben (%) in Richtung Zustimmung zu den Items

Ergebnisbezogene Evaluation		Stichprobe J+S			Vergleichsstichprobe			
		Swiss unihockey (n = 196)			Transfer: Ja		Transfer: Nein	
Merkmale	Skala	Anzahl Items	M	%	M	%	M	%
Kurzfristig					n = 300		n = 101	
1. Stufe	Reaktionen	1	4.56	89.0	4.38	84.5	3.65	66.3
2. Stufe	Lernen	2	3.77	69.3	4.17	79.2	3.33	58.3
Langfristig					n = 299		n = 99	
3. Stufe	Verhalten	2	3.68	67.0	3.62	65.5	2.25	31.2
4. Stufe	Resultate	1	3.78	69.5	3.04	50.9	1.90	22.4

Die Abbildung 6 zeigt die prozentualen Häufigkeiten zu dem Item «Ich haben den Trainerkurs in guter Erinnerung», welches zur bei den Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) zur Skala «Reaktionen» zu zählen ist. Das Item kann als Indikator für die Evaluation der Teilnehmerzufriedenheit verwendet werden, welche wiederum einen Einfluss auf die Transfermotivation haben kann (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Die Mehrheit der Befragten, 134 von 196, stimmten der Aussage voll und ganz zu. 43 Befragte stimmten der Aussage eher zu. Lediglich vier Befragte stimmten der Aussage eher oder gar nicht zu.

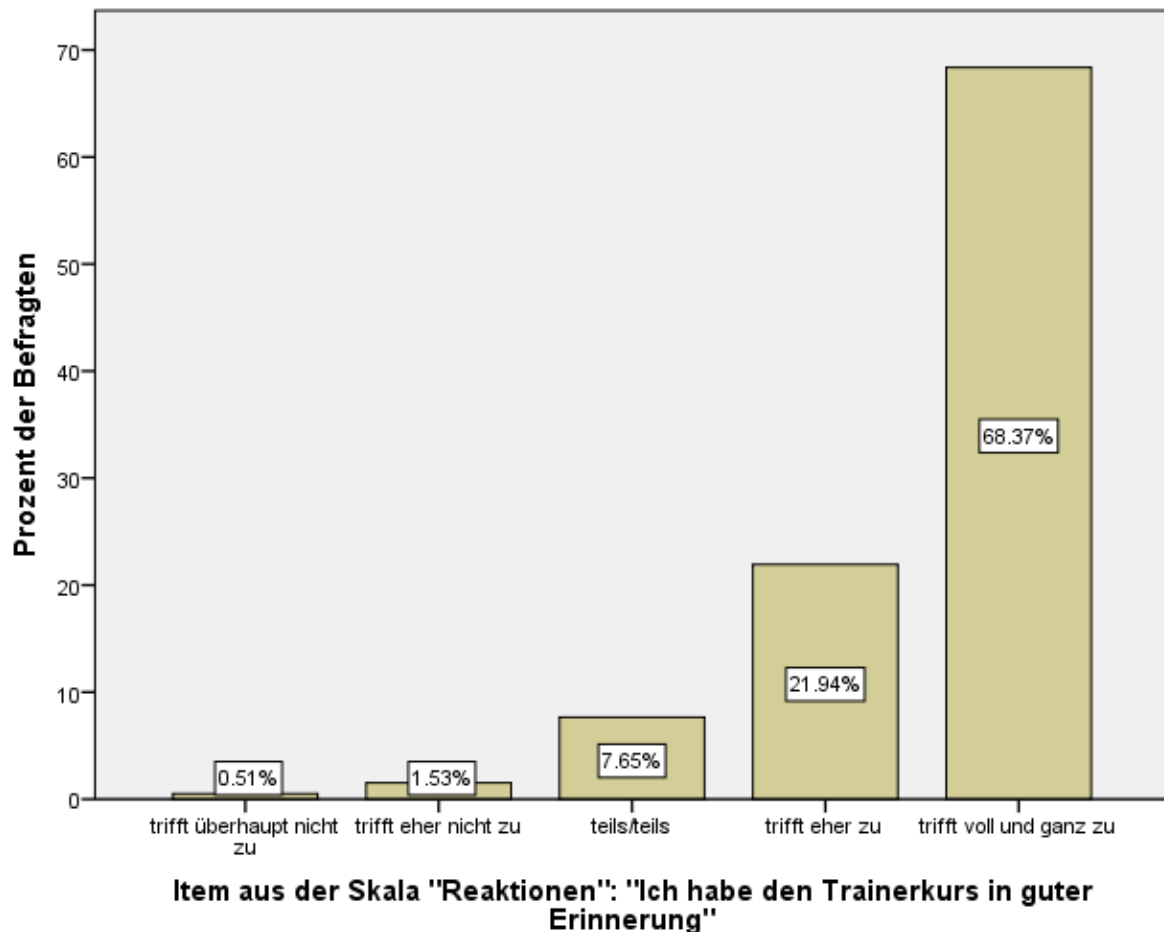


Abbildung 6: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items der Skala «Reaktionen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

In Abbildung 7 werden die prozentualen Häufigkeiten des Items «Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte» aus der Skala «Lernen» abgebildet. 94 der 196 Befragten und somit die Mehrheit haben der Aussage eher zugestimmt. 40 Befragte stimmten der Aussage voll und ganz zu. 18 Befragte bewerteten die Aussage als eher oder überhaupt nicht zu treffend. 44 Befragte wählten die mittlere Antwortoption «teils/teils» aus.

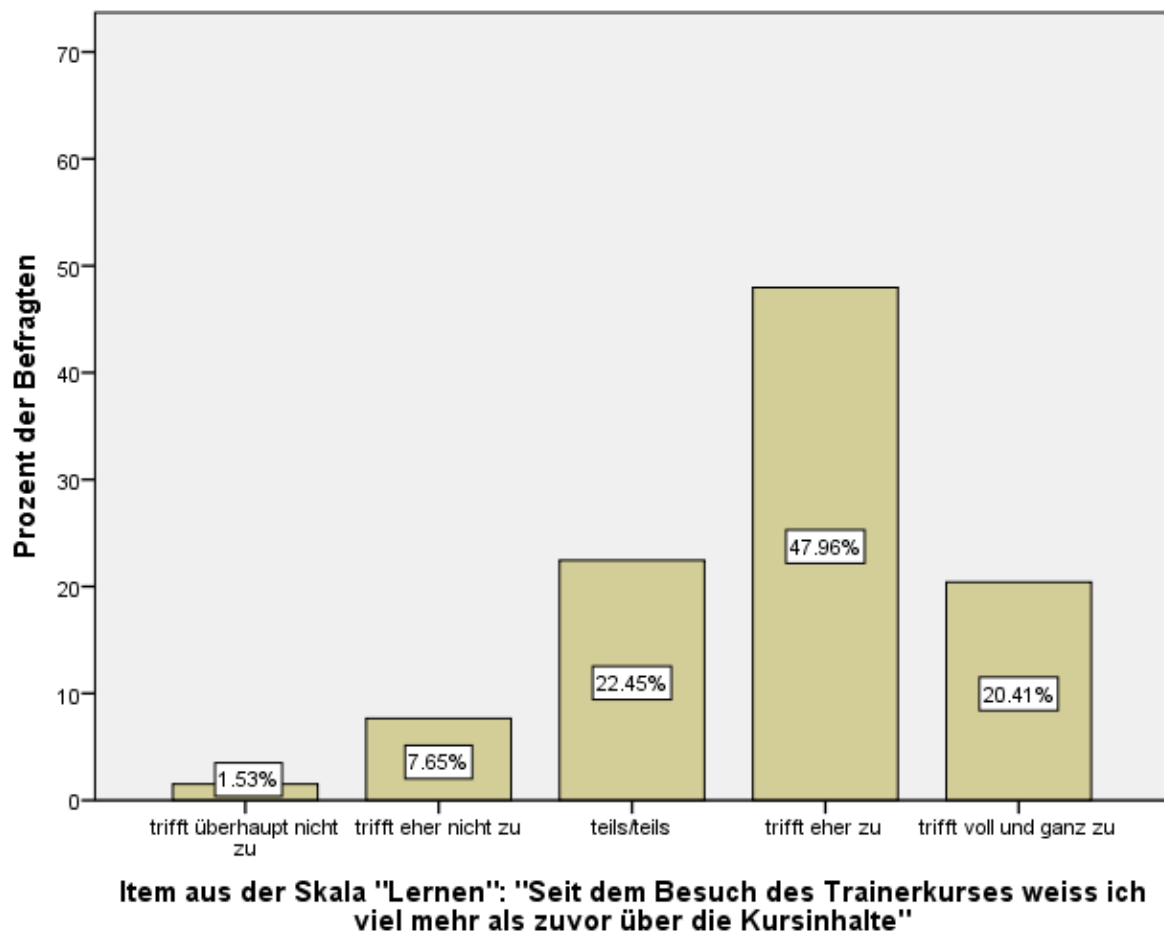


Abbildung 7: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Lernen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Die Abbildung 8 zeigt die prozentualen Häufigkeiten des Items «Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden». Das Item gehört zu der Skala «Verhalten», welche den Lerntransfererfolg in den Traineralltag aufzeigen soll. 89 der 196 Befragten stimmten der Aussage eher und 31 voll und ganz zu. 65 Befragte entschieden sich für die mittlere Antwortoption. Lediglich elf Befragte stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu.

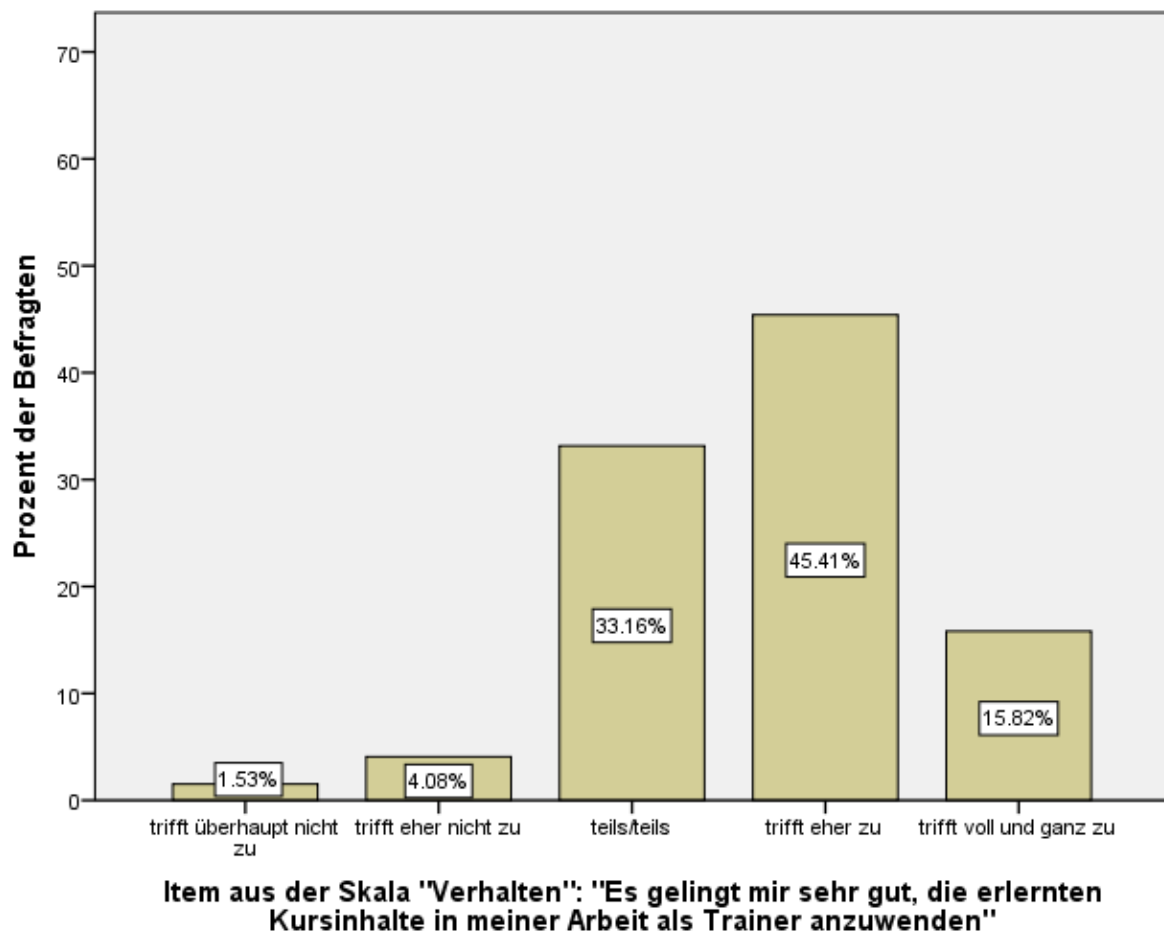


Abbildung 8: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Verhalten» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

In der Abbildung 9 wird die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items «Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert» aufgezeigt. Das Item gehört zu der vierten Stufe «Resultate» nach Kirkpatrick (1959). 99 der 196 Befragten stimmten der Aussage eher und 37 voll und ganz zu. 44 wählten die mittlere Antwortoption aus. Lediglich 16 Befragte stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu.

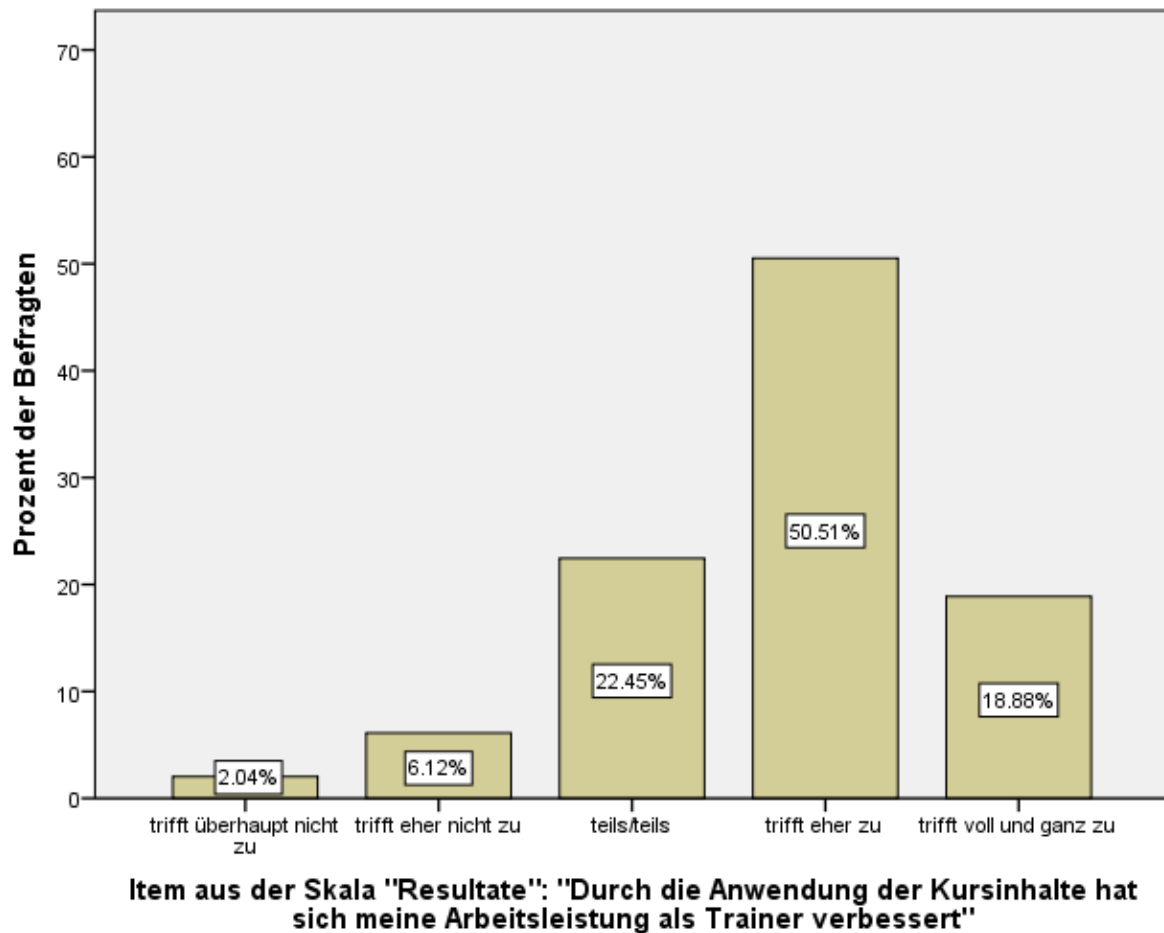


Abbildung 9: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items der Skala «Resultate» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

### 5.1.3. Prozessbezogene Evaluation des J+S Trainerkurses

Für die prozessbezogene Evaluation werden die gemessenen Mittelwerte der Items und Skalen, welche auf dem GLTSI von Kauffeld et al. (2008) basieren, mit drei internationalen Vergleichsstichproben verglichen (Wirth, Kauffeld, Bates & Holton, 2009). Zusätzlich können die Skalen (Faktoren) aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008) in transferfördernde Faktoren (Katalysatoren) und transferhemmende Faktoren (Barrieren) eingeteilt werden (Kauffeld, 2010):

- Katalysator: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 4.01 und 5.00
- Schwacher Katalysator: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 3.51 und 4.00
- Barriere: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 2.51 und 3.50
- Starke Barriere: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 1.00 und 2.50

Barrieren sind laut Kauffeld (2010) also eher und starke Barrieren sehr hinderlich für einen gelungenen Transfer. Im Gegensatz dazu sind schwache Katalysatoren eher und Katalysatoren sehr förderlich für einen gelungenen Transfer

Die drei Skalen «Motivation zum Lerntransfer» (M=3.90), «Transferdesign» (M=3.99) sowie «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung» (M=3.56) sind laut Kauffeld (2010) als Schwacher Katalysator, also als transferfördernde Faktoren, einzuordnen. Es ist festzustellen, dass die Skala «Transferdesign» die Einstufung als Katalysator lediglich um 0.01 Punkte verpasst. Die zwei Skalen «Erwartungsklarheit» (M=3.11) und «Unterstützung durch Kollegen» (M=3.33) sind als Barrieren, also transferhemmend, einzuordnen. Die Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» (M=2.33) ist als Starke Barriere, also stark transferhemmend, einzuordnen.

In der untenstehenden Tabelle 4 wird ein Überblick über die Mittelwerte der Skalen für die prozessbezogene Evaluation des J+S Trainerkurs von swiss unihockey, sowie den drei Vergleichsstichproben aufgeführt.

Tabelle 4: Überblick zu der prozessbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und drei verschiedenen Vergleichsstichproben (Wirth et al., 2009); Mittelwerte (M), Standardabweichung (SD): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Prozessbezogene Evaluation		Stichprobe J+S Trainerkurs		Vergleichsstichproben		
LTSl: Spezifische Erfolgsfaktoren		swiss unihockey (n = 196)		D (n = 600)	USA (n = 432)	IWIS (n = 270)
Erfolgsfaktor	Skala	M	SD	M	M	M
Teilnehmer	Erwartungsklarheit	3.11	0.79	3.09	3.16	2.85
Teilnehmer	Motivation zum Lerntransfer	3.90	0.73	3.67	3.92	2.93
Training	Transferdesign	3.99	0.64	3.73	3.97	3.24
Training	Trainings-Arbeits- Übereinstimmung	3.56	0.67	3.37	3.40	2.96
Arbeitsumgebung	Unterstützung durch Kollegen	3.33	0.87	3.27	3.35	2.80
Arbeitsumgebung	Unterstützung durch den Vorgesetzten	2.33	1.01	2.72	2.84	2.56

Die Vergleichsstichproben D (n = 600) und USA (n = 432) setzen sich aus unterschiedlichen Organisationen aus verschiedener Branchen zusammen. Die Vergleichsstichprobe D setzt sich aus Unternehmen aus Deutschland, die Vergleichsstichprobe USA aus Firmen aus den USA, zusammen. Die Vergleichsstichprobe IWIS (n=270) sind Ergebnisse eines Automobilzulieferunternehmens.

Bei den zwei Skalen zum Erfolgsfaktor «Training» sind die Mittelwerte (M=3.99 und M=3.56) des J+S Trainerkurses von swiss unihockey höher als bei allen drei Vergleichsstichproben. Die Mittelwerte der zwei Skalen zum Erfolgsfaktor «Teilnehmer» (M=3.11 und M=3.90) sowie jener zur Skala «Unterstützung durch Kollegen» (M=3.33) sind beim J+S Trainerkurs jeweils nur geringfügig tiefer als jene der Vergleichsmittelwerte USA (M=3.16 und M=3.92 beziehungsweise M=3.35). Der Mittelwert zur Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» (M=2.33) liegt deutlich unter den Mittelwerten aller drei Vergleichsstichproben. Im Vergleich mit den Vergleichsstichproben D und IWIS wird ersichtlich, dass fünf der sechs Skalenmittelwerte des J+S Kurses von swiss unihockey grösser sind. Im Vergleich zu der

Vergleichsstichprobe USA befinden sich fünf der sechs Mittelwerte des J+S Kurses auf einem ähnlichen Niveau, wobei die Werte jeweils nur geringfügig grösser oder kleiner sind. Die Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» weist im Vergleich mit den anderen Skalen des J+S Trainerkurses die höchste Standardabweichung auf (SD=1.01).

Die beiden dargestellten Items (siehe Abbildung 10 und 11) sind beide Teil des zu messenden Erfolgsfaktors «Merkmale der Teilnehmer». In der Abbildung 10 wird eines der beiden Items der Skala «Erwartungsklarheit» dargestellt. Das Item bildet die Aussage «Vor Antritt des Trainerkurses hatte ich einen guten Überblick über dessen Nützlichkeit im Hinblick auf meine Weiterentwicklung als Trainer/in». Ein hohes Verständnis bezüglich Nutzen eines besuchten Trainingsprogramms erhöht laut Gilpin-Jackson und Bushe (2007) die Wahrscheinlichkeit, dass neues Wissen auch in der Praxis angewendet wird. Das Balkendiagramm zeigt, dass die meisten Befragten sich für die Antwortoptionen «trifft eher zu» und «teils/teils» entschieden haben. 42.85% der Befragten stimmen der Aussage zumindest eher zu.

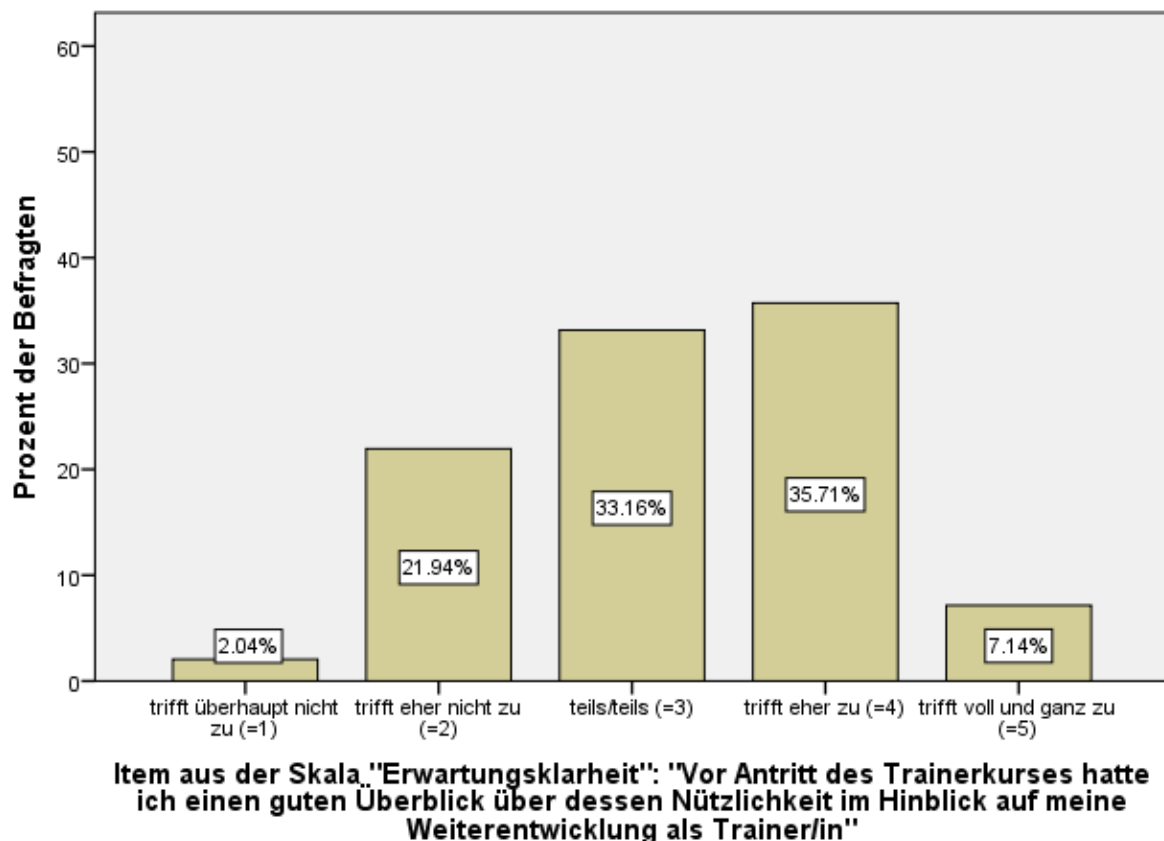


Abbildung 10: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Erwartungsklarheit» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)



In Abbildung 11 zeigt ein Balkendiagramm die prozentuale Verteilung der Antwortauswahlen des Items «Ich konnte es kaum erwarten, nach dem Trainerkurs wieder zu meiner Trainertätigkeit zu gehen und das Erlernte auszuprobieren». Dieses Item ist eines von zweien der Skala «Motivation zum Lerntransfer». Diese Skala gehört wie oben erwähnt ebenfalls zum zu messenden Erfolgsfaktor «Merkmale der Teilnehmer». Bates, Kauffeld und Holton (2007) oder auch Kauffeld et al. (2008) schätzen den Erfolgsfaktor «Motivation zum Lerntransfer» als den wohl wichtigsten Erfolgsfaktor ein. 73.47% der Befragten stimmten der Aussage zumindest eher zu. Dies sind 144 von 196 befragten Personen. Lediglich 7.65% der Befragten, das heisst 15 Personen, stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu.

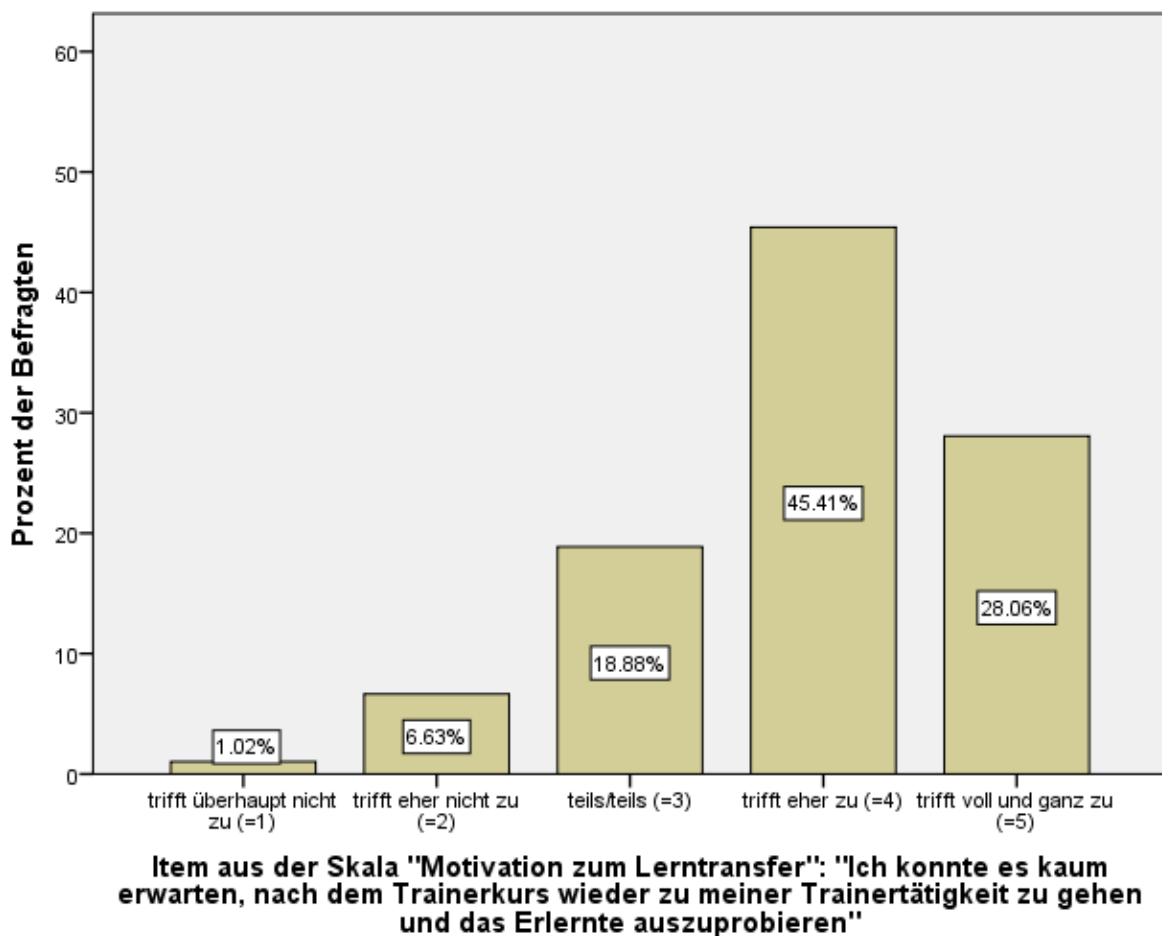


Abbildung 11: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Motivation zum Lerntransfer» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Die Abbildung 12 zeigt die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items «Der/Die Kursleiter/in hat viele Beispiele verwendet, mit denen er/sie mir zeigte, wie ich das Gelernte bei meiner Trainertätigkeit anwenden könnte». Es gehört als eines von zwei Items zu der Skala «Transferdesign», welche zum Erfolgsfaktor «Trainingsmerkmale» zählen. Die Skala «Transferdesign» ist laut Kauffeld et al. (2008) ein signifikanter Prädiktor für einen gelungenen Transfererfolg. Die Mehrheit der Befragten haben der Aussage eher zugestimmt. 161 der 196 Befragten stimmten der Aussage zumindest eher oder sogar voll und ganz zu. Lediglich 2.55%, also fünf Befragte stimmten der Aussage eher nicht zu. Keine Person stimmte der Aussage überhaupt nicht zu.

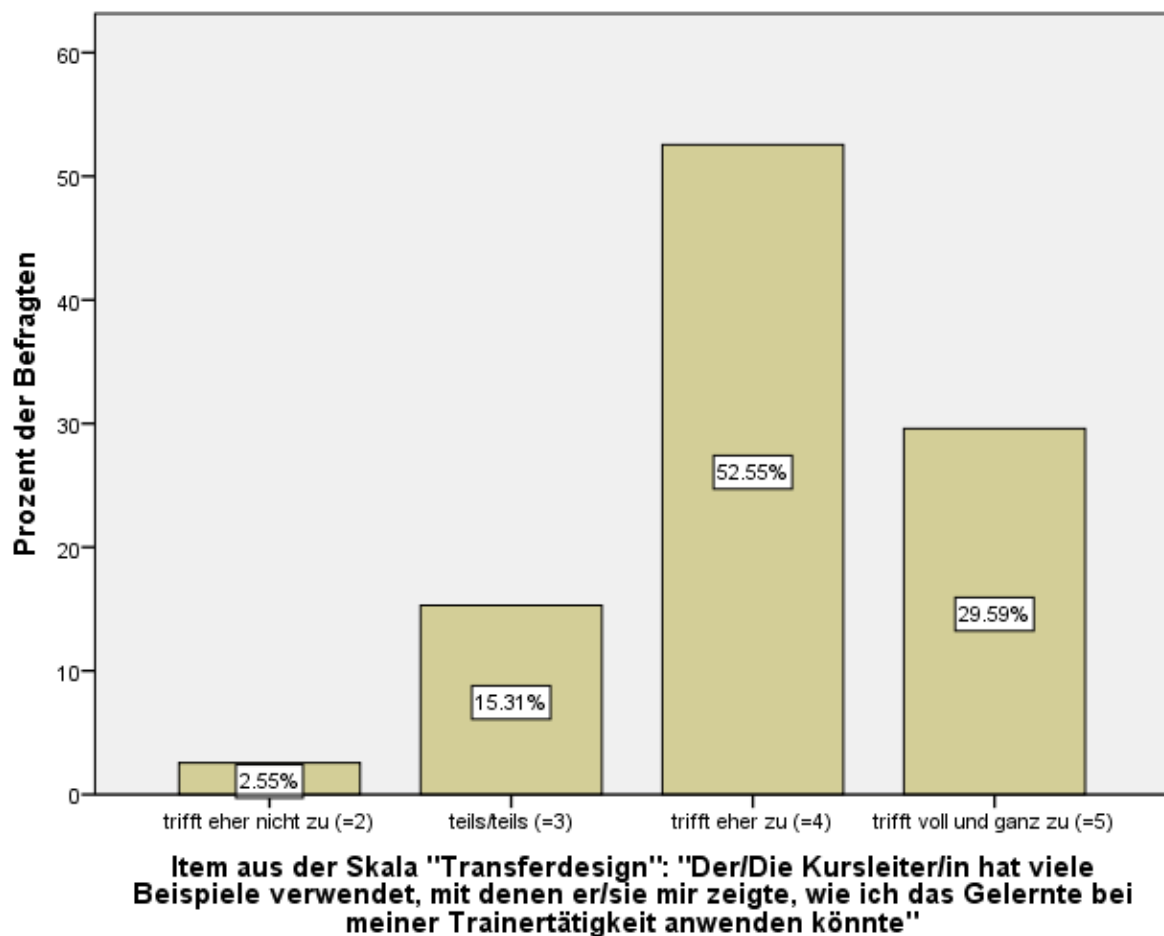


Abbildung 12: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Transferdesign» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

In der Abbildung 13 wird die prozentuale Häufigkeitsverteilung für das Item «Die im Trainerkurs angewendeten Methoden sind denen bei meiner Trainertätigkeit sehr ähnlich» abgebildet. Das Item ist als eines von zwei Items Teil der Skala «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung». Die Skala gehört zum Erfolgsfaktor «Trainingsmerkmale». Je ähnlicher die Trainingsmethode mit jenen der Praxis übereinstimmen, desto eher kann ein gelungener Transfer stattfinden (Burke & Hutchins, 2007). 56.63% der Befragten stimmten der Aussage zumindest eher zu. 74 von 196 Befragten wählten die Antwortoption «teils/teils». Lediglich 5.61%, also 11 Befragte stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu.

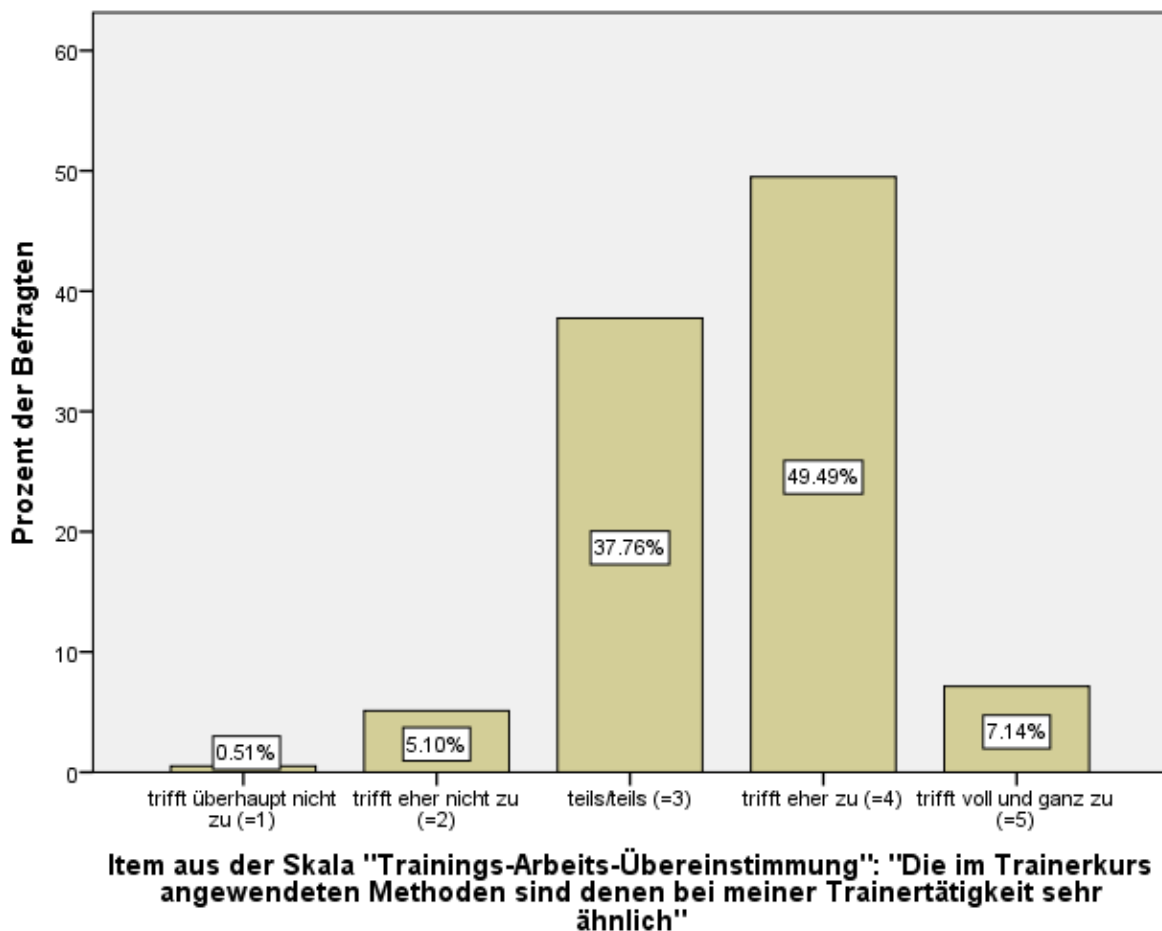


Abbildung 13: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Abbildung 14 zeigt die prozentuale Häufigkeitsverteilung für das Item «Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen ermutigen mich, die in dem Trainerkurs erworbenen Fertigkeiten anzuwenden». Das Item gehört neben einem Zweiten zu der Skala «Unterstützung durch Kollegen», welche zum zu evaluierenden Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung». Die Unterstützung durch Kollegen kann die Motivation zum Lerntransfer nach dem Training aufrechterhalten beziehungsweise erhöhen und so erfolgreichen Lerntransfer unterstützen (Massenberg et al., 2016). 32.65% beziehungsweise 64 von 196 Befragten stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu. Der Aussage eher oder voll und ganz zustimmend waren ebenfalls 32.65% der Befragten. 68 der Befragten entschieden sich für die Antwortoption «teils/teils».

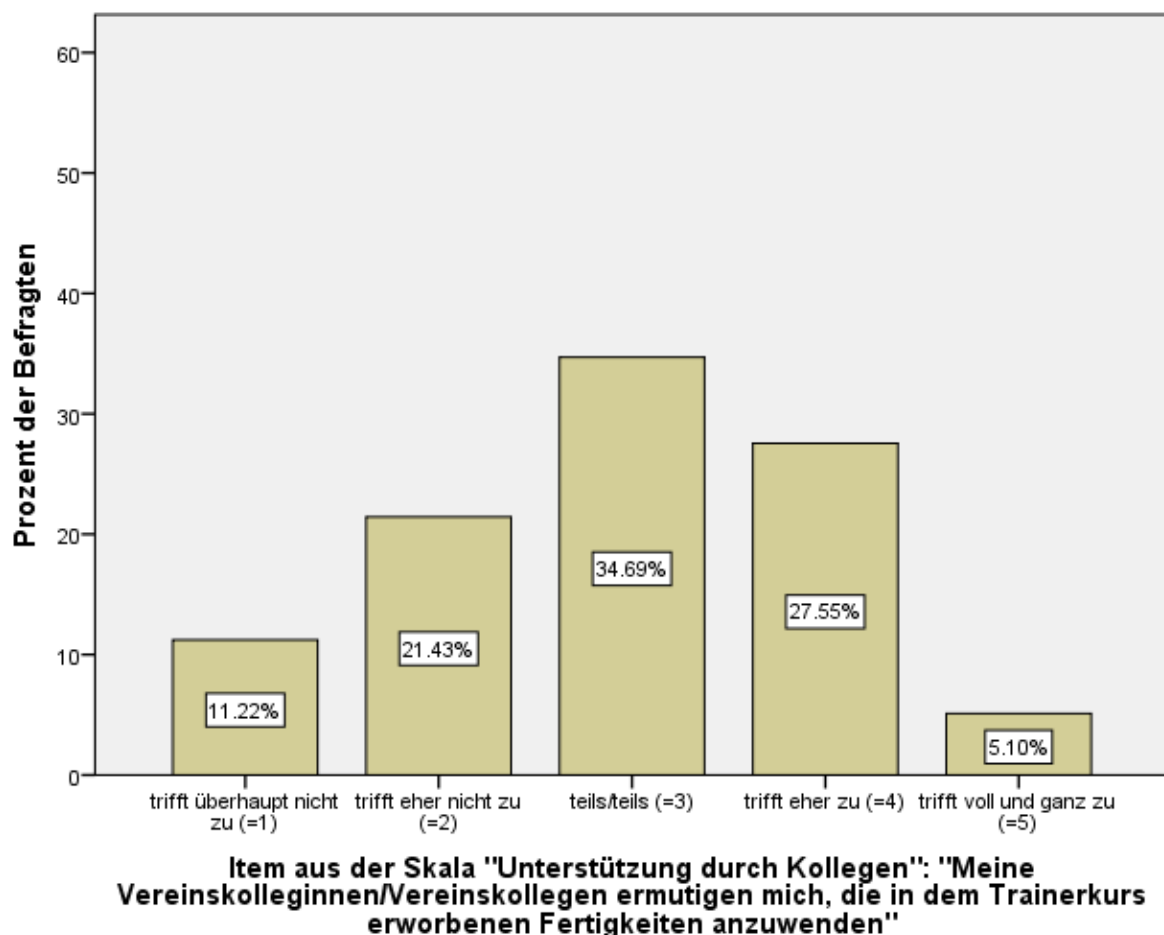


Abbildung 14: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Unterstützung durch Kollegen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Abbildung 15 zeigt die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items «Ein zuständiges Vereinsmitglied trifft sich mit mir, um zu diskutieren, wie ich die Fortbildungsinhalte bei meiner Trainertätigkeit anwenden kann». Das Item gehört als eines von zwei Items zu der Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» und ist dem Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung» zuzuordnen. Die Unterstützung des Vorgesetzten kann Wahrscheinlichkeit auf einen gelungenen Lerntransfer erhöhen (Massenberg et al., 2016). Die Mehrheit der Befragten stimmten der Aussage des Items überhaupt nicht zu. 59.18%, also 116 von 196 Befragten stimmten der Aussage eher oder überhaupt nicht zu. 27 Befragte stimmten der Aussage eher zu. Lediglich sieben Befragte stimmten der Aussage voll und ganz zu. 46 Befragte entschieden sich für die mittlere Antwortoption «teils/teils».

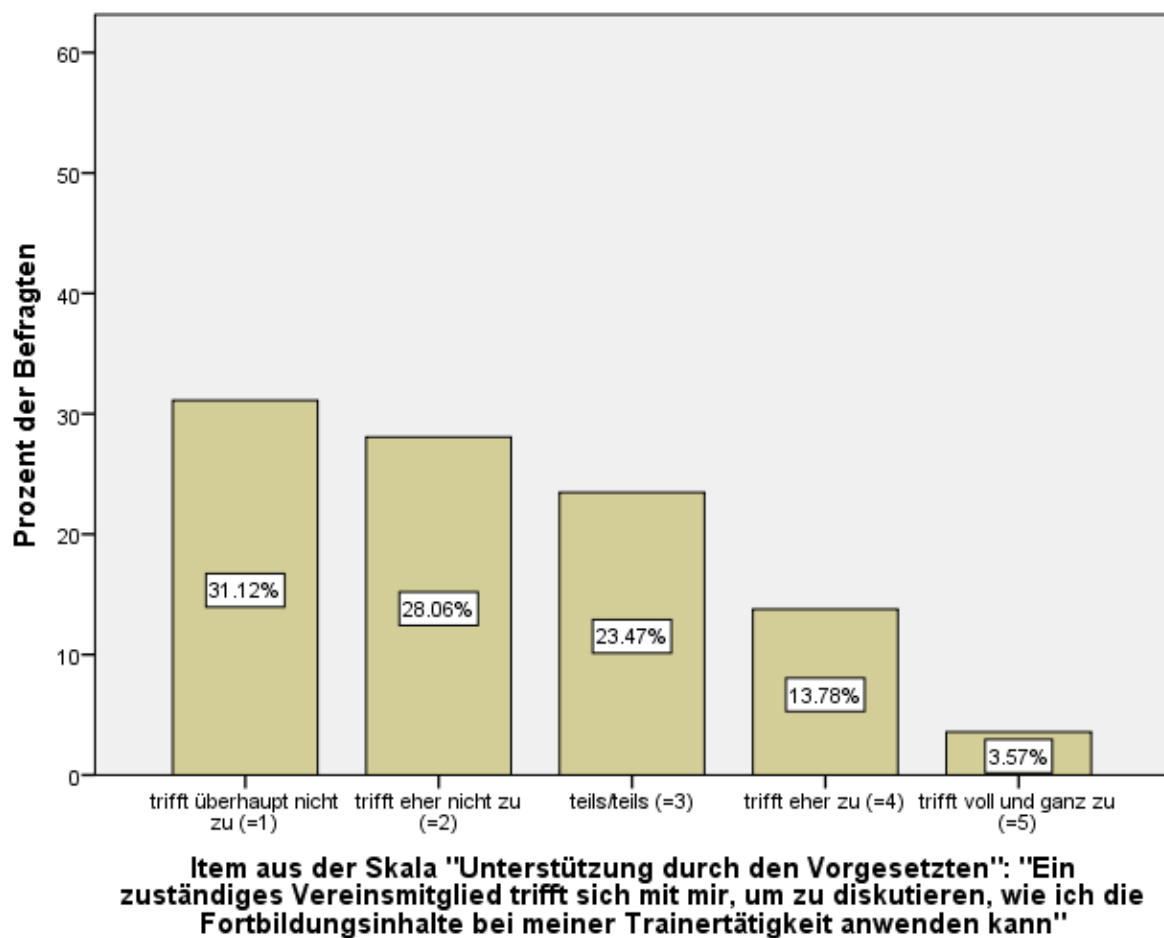


Abbildung 15: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

#### 5.1.4. Ergebnisse zu den Kursblöcken

Als eine Neben-Fragestellung sollte die Meinung der J+S Kursteilnehmer zu der Anzahl behandelter Kursblöcke, sowie den Grad der Auseinandersetzung innerhalb dieser Kursblöcke erhoben werden. Die Informationen sollen swiss unihockey einen ersten groben Überblick über die Meinungen der Trainingsteilnehmer geben um zukünftige Ausbildungsangebote allenfalls anpassen zu können. In der Abbildung 16 zeigt sich die prozentuale Häufigkeitsverteilung zu dem selber entwickelten Item «Wie schätzen Sie die Anzahl behandelter Themenblöcke des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein?». Mit 175 von 196 Befragten bewerteten das Item als «gute Anzahl verschiedener Themenblöcke». Sechs Personen empfanden es als eher zu wenige verschiedene und 15 als eher zu viele verschiedene Themenblöcke. Keine Befragten wählten die Antwortoptionen «viel zu wenig verschiedene Themenblöcke» (=1) und «viel zu viele verschiedene Themenblöcke» (=5) aus. Der Mittelwert des Items ist  $M=3.05$  und die Standardabweichung  $SD=0.33$ .

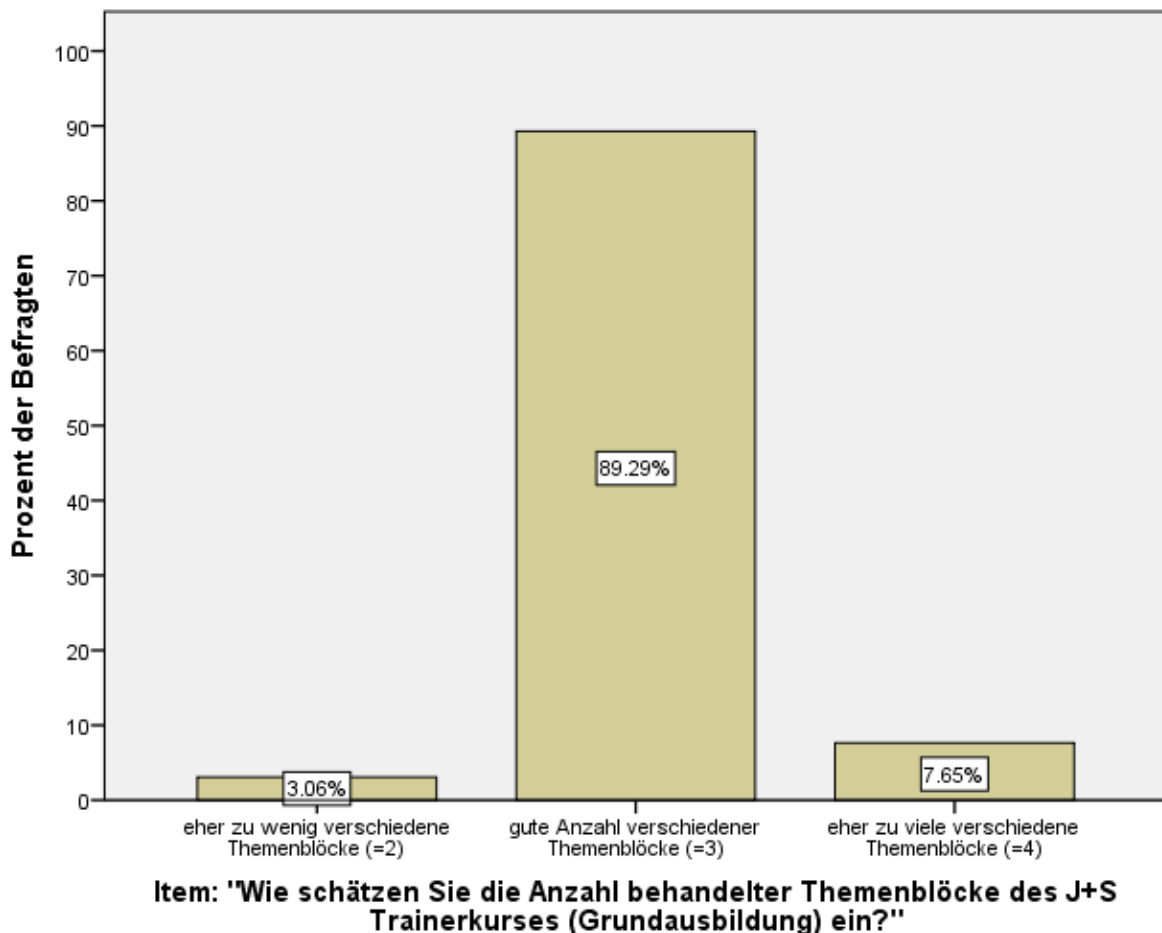


Abbildung 16: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des selber entwickelten Items zur Anzahl behandelter Themenblöcke im J+S Trainerkurs aus der Online-Befragung.  $n=196$ , Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

In der Abbildung 17 zeigt sich die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items «Wie schätzen Sie den Grad der Auseinandersetzung der behandelten Themen des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein? Der Mittelwert des Items ist  $M=2.79$  und die Standardabweichung  $SD=0.57$ . 125 der 196 Befragten wählten die Antwortoption «gute Tiefe der Auseinandersetzung». 56 Befragte empfanden den Grad der Auseinandersetzung als eher zu oberflächlich. Lediglich 15 Befragte empfanden den Grad der Auseinandersetzung als eher zu tief. Wie beim anderen Item zu den Kursblöcken in Abbildung y wurden die Skalenendpunkte (=1 und =5) nicht verwendet. Es lässt sich eine eindeutige Tendenz zur Mitte feststellen, welche allerdings im Pretest weniger extrem ausgefallen war. Aufgrund der fünfstufigen Antwortskalen bei allen anderen Items, sollte auch diese Skala bei den zwei Items zu den Themenblöcken beibehalten werden. Die Tendenz zur Mitte, sowie die mittlere Antwortoption als mögliche Fluchtkategorie sind bei der Interpretation der Items zu beachten.

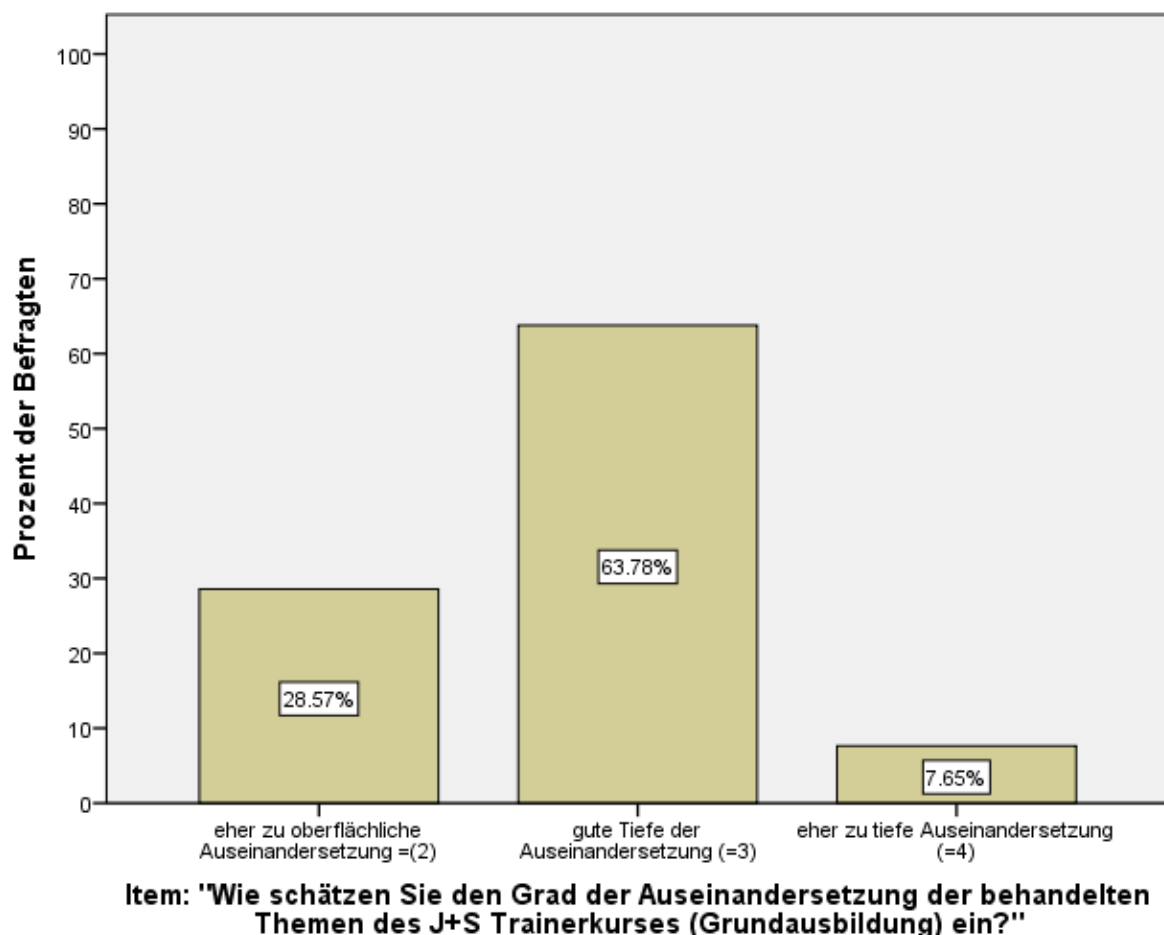


Abbildung 17: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des selber entwickelten Items zur tiefe der Auseinandersetzung bei den einzelnen Themenblöcken im J+S Trainerkurs aus der Online-Befragung.  $n=196$ , Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

### 5.1.5. Signifikante Unterschiede

Um allfällige Qualitätsunterschiede der J+S Trainerkurse nach Kursort zu bestimmen, sollen allfällige signifikante Unterschiede bei den Mittelwerten betrachtet werden. Dabei sollen die Kursorte Zuchwil und Magglingen verglichen werden, da die Trainerkurse an diesen Orten direkt von swiss unihockey organisiert und durchgeführt werden. Unterschiede zu den anderen Kursorten werden nicht betrachtet, da diese teilweise von kantonalen Stellen organisiert und durchgeführt werden und somit swiss unihockey lediglich einen geringen Einfluss auf die Kursdetails hat. Ebenso werden allfällige Unterschiede zwischen Kursteilnehmern welche mehr oder weniger als einmal wöchentlich als Trainer tätig sind, betrachtet. Da zwei nominalskalierte, nicht normalverteilte Gruppen verglichen werden und alle Skalen als intervallskaliert betrachtet werden können, wird der U-Test nach Mann-Whitney verwendet (Zöfel, 2003).

Es wird ersichtlich, dass es lediglich bei der Skala «Unterstützung durch Kollegen» einen signifikanten Unterschied zwischen den Mittelwerten der Kursorte Zuchwil und Magglingen gibt. Der Mittelwert 3.65 von dem Kursort Magglingen ist signifikant höher ( $p=0.013$ ) als der Mittelwert 3.12 vom Kursort Zuchwil.

Vergleicht man Mittelwerte der Trainingsteilnehmenden welche einmal oder weniger beziehungsweise zweimal oder mehr wöchentlich als Trainer tätig sind, wird deutlich, dass es bei den Skalen «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung» ( $p=0.018$ ) und «Unterstützung durch den Vorgesetzten» ( $p=0.42$ ) signifikante Unterschiede gibt. Teilnehmende, welche zweimal oder mehr wöchentlich als Trainer tätig sind, weisen einen höheren Mittelwert von  $M=3.65$  bei der Skala «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung» (im Vergleich zu  $M=3.46$  bei Teilnehmenden welche nur einmal oder weniger als Trainer tätig sind) und einen ebenfalls höheren Mittelwert von  $M=2.48$  bei der Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» (im Vergleich zu  $M=2.18$  bei Teilnehmenden welche nur einmal oder weniger als Trainer tätig sind) aus.



## 5.2. Interpretation der Ergebnisse

**Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss uni hockey bezüglich der Vermittlung von Lerninhalten?**

Für die Interpretation der ersten Fragestellung ist die zweite Evaluationsstufe (Lernen) nach Kirkpatrick (1959) zu betrachten. Die Gegenüberstellung der Vergleichsstichprobe (n=439) von Grohmann und Kauffeld (2013) zeigt auf, dass die Stichprobe des J+S Trainerkurses bei der Skala Lernen einen tieferen Mittelwert (M=3.77 im Vergleich zu M=3.96) aufweist. Der Unterschied fällt mit einem Mittelwertunterschied von 0.19 allerdings gering aus. Eine mögliche Erklärung für die tieferen Werte des J+S Trainerkurses könnten die Vielzahl verschiedener Themenblöcke sein. Im Vergleich zu den Vergleichsstichproben, wo jeweils nur ein bestimmtes Trainingsthema vermittelt worden ist, soll beim J+S Trainerkurs ein möglichst breites Grundlagenwissen vermittelt werden. Betrachtet man die aufgeteilte Stichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013) in der Abbildung 18 zeigt sich allerdings, dass der J+S Trainerkurs höhere Mittelwerte in der Skala «Lernen» (M=3.77) aufweist als jene der Vergleichsstichprobe mit einem misslungenen Transfer (M=3.33). Eine grosse Mehrheit der Befragten (78.57%) haben bei der der Beantwortung der zwei Items zu der Skala «Lernen» einen Skalenwert von 3,5 oder höher ausgewählt haben.

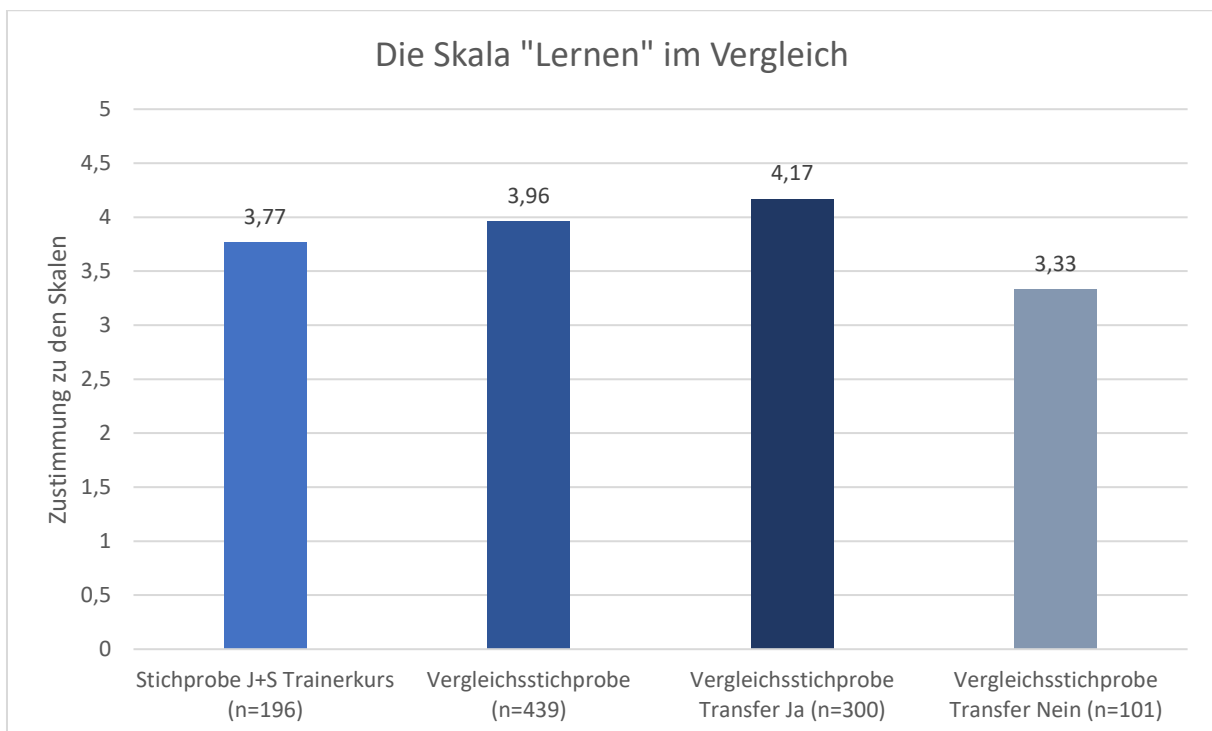


Abbildung 18: Die Skala «Lernen» der J+S Trainerkurs Online-Befragung im Vergleich mit den Stichproben von Grohmann und Kauffeld (2013). n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Fazit: Die Vermittlung von Lerninhalten scheint im Vergleich zu der Vergleichsstichprobe leicht unterdurchschnittlich zu sein. Allerdings fällt der Mittelwertunterschied mit 0.19 Punkte sehr gering aus. Ebenso zeigt der J+S Trainerkurs einen um 0.44 Punkte höheren Mittelwert aus, als jener der Vergleichsstichprobe mit einem misslungenen Transfer. Die Vermittlung von Lerninhalten scheint erfolgreich genug zu sein um einem gelungenen Lerntransfer nicht im Weg zu stehen. Tendenziell scheinen die Teilnehmer der Meinung zu sein, dass sie etwas Neues gelernt haben und seit dem Besuch des J+S Trainerkurses mehr Wissen besitzen als zuvor. Bei der grossen Anzahl Informationen, welche beim J+S Trainerkurs vermittelt werden, besteht die Gefahr, dass die Gewichtung auf die wichtigsten Lernaspekte verloren gehen könnte.

## Wie erfolgreich ist der J+S Trainerkurs von swiss uni hockey bezüglich Lerntransfer?

Für die Interpretation der zweiten Fragestellung wird die dritte Evaluationsstufe (Verhalten) nach Kirkpatrick (1959) betrachtet. Der J+S Trainerkurs weist einen höheren Mittelwert ( $M=3.68$ ) auf als jener der Vergleichsstichprobe ( $M=3.29$ ). Im Vergleich mit der aufgeteilten Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013) zeigt der J+S Trainerkurs einen höheren Mittelwert zu beiden Vergleichsgruppen (Transfer Ja,  $M=3.62$ /Transfer Nein,  $M=2.25$ ). Ein möglicher Grund für die höheren Werte des J+S Trainerkurses könnte bei dem praxisnahen Aufbau des Kurses liegen. Es wird darauf geachtet, dass jeweils die Theorie in einem Praxisblock angewendet werden kann, sodass eine möglichst hohe Anlegung an den Traineralltag geboten werden kann. Burke und Hutchins (2007) weisen zum Beispiel darauf hin, je besser das Trainingsdesign an das reale Arbeitsfeld angelegt ist, desto eher kann ein erfolgreicher Lerntransfer erfolgen.

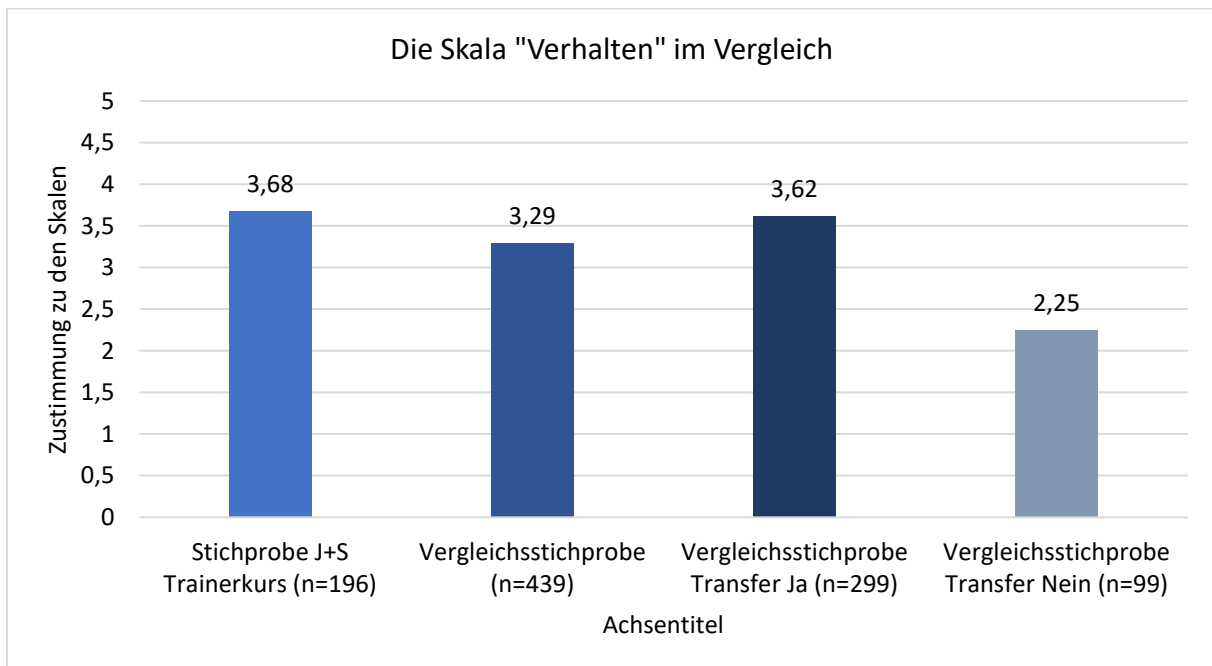


Abbildung 19: Die Skala «Verhalten» der J+S Trainerkurs Online-Befragung im Vergleich mit den Stichproben von Grohmann und Kauffeld (2013).  $n=196$ , Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Fazit: Der Lerntransfer vom J+S Trainerkurs kann als überdurchschnittlich erfolgreich eingestuft werden. Die Befragten scheinen die gelernten Inhalte erfolgreich in den Traineralltag zu transferieren. 73,97% der Befragten stimmten den Items der Skala «Verhalten» mindestens eher oder dann voll und ganz zu. Der praxisnahe Aufbau des J+S Trainerkurses könnte ein Grund dafür sein.

**Wie wirken sich die drei Erfolgsfaktoren «Merkmale der Teilnehmenden», «Trainingsmerkmale» und «Arbeitsumgebung» nach Baldwin und Ford (1988) auf den Transferprozess des J+S Trainerkurses von swiss unihockey aus?**

Für die Interpretation der dritten Fragestellung werden die drei Erfolgsfaktoren «Teilnehmer», «Training» sowie «Arbeitsumgebung» aus dem Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) genauer betrachtet. Bei der Betrachtung der Tabelle 4 auf Seite 35 wird ersichtlich, dass sich die Mittelwerte des J+S Trainerkurses von allen ausser einer Skala (Unterstützung durch den Vorgesetzten) auf einem höheren oder praktisch gleichen Niveau befindet wie jene der Vergleichsstichproben.

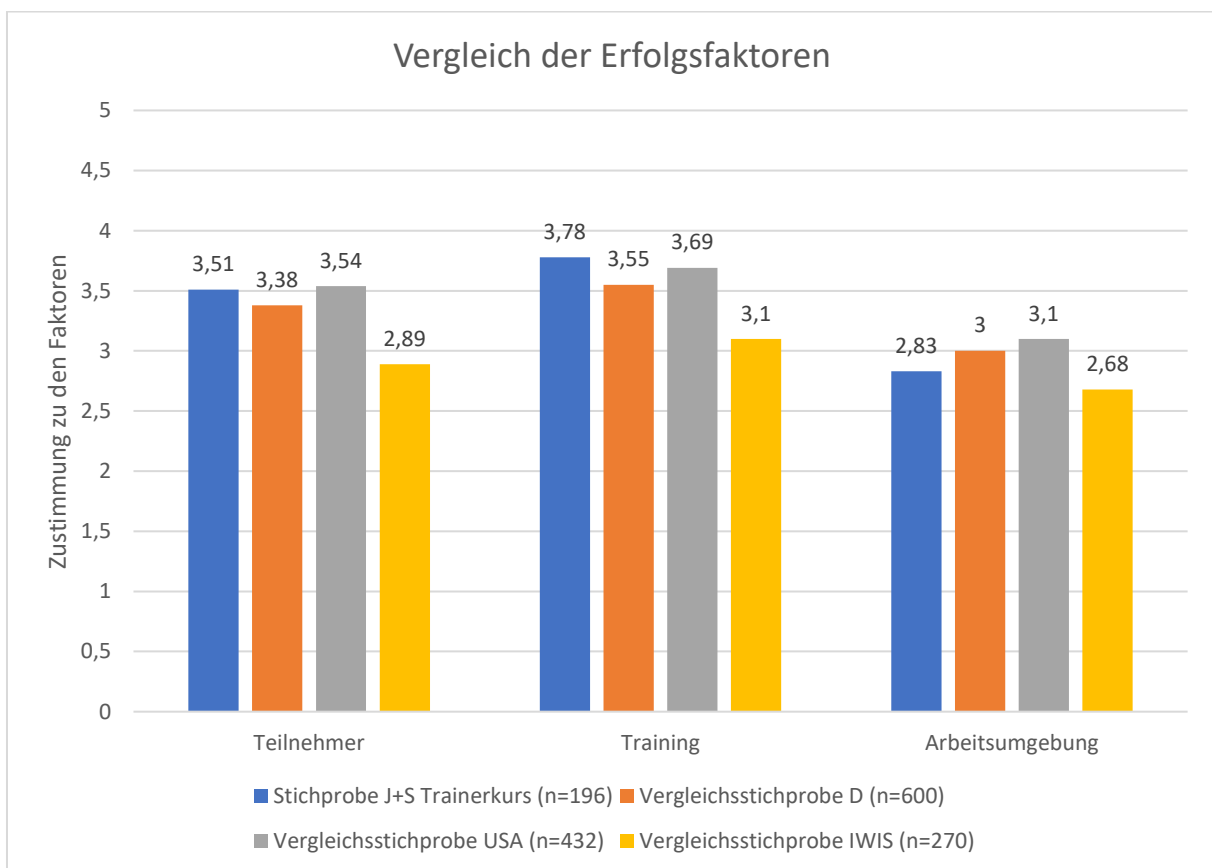


Abbildung 20: Übersicht zu den Erfolgsfaktoren der prozessbezogenen Evaluation mit dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008). n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5)

Kauffeld et al. (2008) teilt die Faktoren in transferfördernde Faktoren (Katalysatoren) und transferhemmende Faktoren (Barrieren) ein:

- Katalysator: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 4.01 und 5.00
- Schwacher Katalysator: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 3.51 und 4.00
- Barriere: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 2.51 und 3.50
- Starke Barriere: Der Mittelwert eines Faktors liegt zwischen 1.00 und 2.50

Betrachtet man die Abbildung 20 wird ersichtlich, dass die Stärke des J+S Trainerkurses die Gestaltung und der Aufbau der Kurswoche ist. Der Erfolgsfaktor «Training» ist in die Kategorie «schwacher Katalysator» einzuordnen und somit transferfördernd anzusehen. Der Mittelwert ( $M=3.78$ ) ist höher als jener aller Vergleichsstichproben. Die Skala «Transferdesign» von dem Erfolgsfaktor «Training» gilt mit einem Mittelwert vom  $M=3.99$  fast als ein Katalysator und kann somit als stark transferfördernd angesehen werden. Der Erfolgsfaktor «Training» wirkt sich beim J+S Trainerkurs überdurchschnittlich positiv auf den Transferprozess aus.

Der Erfolgsfaktor «Teilnehmer» ( $M=3.51$ ), welcher sich aus den Skalen «Erwartungsklarheit» ( $M=3.11$ ) und «Motivation zum Lerntransfer» ( $M=3.90$ ) zusammensetzt, ist als schwacher Katalysator einzustufen. Im Vergleich zu der Stichprobe USA ( $M=3.54$ ) weist der J+S Kurs jeweils unwesentlich kleinere Mittelwerte aus. Im Vergleich zu der Vergleichsstichprobe D ( $M=3.38$ ) und der Vergleichsstichprobe IWIS ( $M=2.89$ ) schneidet der J+S Trainerkurs besser ab. Besonders die Skala «Motivation zum Lerntransfer» weist einen guten Mittelwert ( $M=3.90$ ) aus und befindet sich an der Grenze zu einem Katalysator. Die Skala «Erwartungsklarheit» ( $M=3.11$ ) ist hingegen als eher transferhemmend einzuordnen. Allerdings gilt es anzumerken, dass auch die Werte der drei Vergleichsstichproben auf gleichem oder tieferem Niveau sind. Der Erfolgsfaktor «Teilnehmer» des J+S Trainerkurses kann also als leicht überdurchschnittlich angesehen werden und ist laut Kauffeld et al. (2008) als leicht transferfördernd einzustufen. Eine mögliche Erklärung für die besonders guten Werte bei der Skala «Motivation zum Lerntransfer» könnte sein, dass die Teilnehmer jeweils freiwillig am Kurs teilnehmen. Deshalb dürfte das Interesse am Lernen und dem Anwenden von neuem Wissen im Traineralltag relativ hoch sein.

Betrachtet man den Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung» des J+S Trainerkurses wird deutlich, dass der Mittelwert ( $M=2.83$ ) laut Kauffeld et al. (2008) als Barriere, also als transferhemmend eingestuft werden kann. Auch im Vergleich mit den Vergleichsstichproben befindet sich der Mittelwert des J+S Trainerkurses eher auf einem unterdurchschnittlichen Niveau. Lediglich die Vergleichsstichprobe IWIS weist einen noch tieferen Wert aus. Es gilt allerdings anzumerken, dass alle Mittelwerte der Vergleichsstichproben ebenfalls als Barrieren einzuordnen sind. Betrachtet man die Skalen «Unterstützung durch Kollegen» ( $M=3.33$ ) und «Unterstützung durch den Vorgesetzten» ( $M=2.33$ ) wird ein deutlicher Unterschied ersichtlich. Die Unterstützung von den Kollegen ist auf einem höheren Niveau als jene der Vergleichsstichproben hingegen die Unterstützung durch den Vorgesetzten auf einem deutlich tieferen Niveau. Die eher tiefere Unterstützung durch den Vorgesetzten könnte dadurch erklärt werden, dass es besonders für viele kleiner Verein schwierig ist die Trainer jeweils genügend nach den Trainerkursen zu unterstützen, da die Kapazitäten teilweise nicht vorhanden sind.

Fazit: Besonders der Erfolgsfaktor «Training» scheint sich beim J+S Trainerkurs fördernd auf den Transferprozess auszuwirken. Der J+S Trainerkurs schneidet überdurchschnittlich gut in diesem Bereich ab. Der Erfolgsfaktor «Teilnehmer» scheint sich ebenfalls transferfördernd, wenn auch nicht ganz auf dem gleichen Niveau, auf den Transferprozess auszuwirken. Der J+S Trainerkurs schneidet auch hier tendenziell überdurchschnittlich ab. Lediglich die Vergleichsstichprobe USA schneidet noch unwesentlich besser ab. Der Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung» des J+S Trainerkurses wirkt sich leicht transferhemmend auf den Transferprozess aus und ist als unterdurchschnittlich einzustufen. Besonders die Unterstützung von den Vorgesetzten scheint verbesserungswürdig. Aber auch die Unterstützung durch Trainerkollegen könnte noch verbessert werden.

### *5.2.1 Interpretation der Neben-Fragestellungen*

Wie bereits erwähnt, werden die Neben-Fragestellungen in Absprache mit swiss unihockey lediglich kurz interpretiert um ein erstes Indiz erhalten zu können. Bei allfälligen weiteren Arbeiten könnten die Fragestellungen dann weiter vertieft betrachtet werden.

**Wie sind die Reaktionen der Teilnehmenden auf den J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Die Reaktionen der Trainingsteilnehmer auf den J+S Trainerkurs fielen überdurchschnittlich positiv aus. Vergleicht man den Mittelwert des Items zu dem J+S Trainerkurs ( $M=4.56$ ) mit der Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013) ( $M=4.20$ ) zeigt sich ein höherer Wert. Wie überdurchschnittlich hoch der Mittelwert des J+S Trainerkurses zur Skala «Reaktionen» ist, zeigt sich auch durch den Vergleich mit der aufgeteilten Vergleichsstichprobe «Transfer Ja» ( $M=4.38$ ).

Fazit: Die Reaktionen auf den J+S Trainerkurs fallen überdurchschnittlich positiv aus. Von der Skala 1-5 befindet sich der Mittelwert  $M=4.56$  sehr nahe an der Skalenobergrenze.

**Welche Auswirkungen hat der J+S Trainerkurs von swiss unihockey auf die Produktivität der Trainer?**

Für die Interpretation der zweiten Neben-Fragestellung wird die Skala «Resultate» vom Modell der Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) verwendet. Der Mittelwert des J+S Trainerkurses bei der Skala «Resultate» ( $M=3.78$ ) ist überdurchschnittlich hoch. Der Mittelwert der Vergleichsstichprobe ist deutlich tiefer ( $M=2.78$ ). Ebenso wenn man die aufgeteilte Vergleichsstichprobe «Transfer Ja» betrachtet liegt der Mittelwert deutlich darunter ( $M=3.04$ ).

Fazit: Subjektiv sehen die Teilnehmer des J+S Trainerkurs eine überdurchschnittliche Produktivitätssteigerung nach dem Kursbesuch. Es gilt anzumerken, dass es fragwürdig ist, wie genau die subjektive Einschätzung eine Produktivitätssteigerung messen kann.

**Wie bewerten die Teilnehmer die Anzahl behandelter Kursblöcke im J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Eine grosse Mehrheit der Kursteilnehmer (89.29%) bewertet die Anzahl der verschiedenen Kursblöcke als gut. Lediglich ein paar wenige Befragte wünschen sich eher weniger oder mehr verschiedene Themenblöcke.

Fazit: Die befragten Kursteilnehmer scheinen mit der Anzahl verschiedener Kursblöcke zufrieden zu sein. Es gilt kritisch festzuhalten, dass beim selber entwickelten Item allenfalls die mittlere Kategorie als Fluchtkategorie verwendet worden ist.

**Wie bewerten die Teilnehmer den Grad der Auseinandersetzung bei den jeweiligen Kursblöcken beim J+S Trainerkurs von swiss unihockey?**

Die Mehrheit der befragten Kursteilnehmer (63.78%) bewerten die Tiefer der Auseinandersetzung der jeweiligen Kursblöcke als gut. Ungefähr ein Drittel der Kursteilnehmer bewertet den Grad der Auseinandersetzung als eher zu oberflächlich. Lediglich 7.65% bewerten den Grad der Auseinandersetzung als eher zu tief.

Fazit: Die Mehrheit der Kursteilnehmer sind zufrieden mit der Tiefer der Auseinandersetzung. Ein Drittel wünscht sich eine tiefere Auseinandersetzung. Wiederum gilt die Tendenz zur Mitte bei der Interpretation des neu entwickelten Items zu betrachten.

## 6. Handlungsempfehlungen für die Praxis

Anhand der erhobenen Daten und der Fachliteratur konnten zwei Handlungsempfehlungen für swiss unihockey erarbeitet werden. Nachfolgend soll aufgezeigt werden, wie der Lerntransfer beim J+S Trainerkurs optimiert werden könnte.

### 6.1. Verbesserung der Vorgesetztenunterstützung

Die erhobenen Fragebogendaten deuten darauf hin, dass die Unterstützung durch den Vorgesetzten ( $M=2.33$ ) bei den befragten Kursteilnehmern als eher gering eingeschätzt wird. Laut Kauffeld et al. (2008) wird dieser Erfolgsfaktor als Barriere, also als transferhemmend eingestuft. Bei vielen kleineren Vereinen stellt sich das Problem der Zuständigkeit für die Trainerbetreuung. Es wäre sinnvoll, wenn swiss unihockey als Teil des Trainingsprozesses auf die Wichtigkeit der Vorgesetztenunterstützung in den Vereinen selber vermehrt hinweisen würde. Durch ein allfälliges Gespräch eines zuständigen Vereinsmitgliedes mit dem auszubildenden Trainer kann auch positiv Einfluss auf die Skalen «Erwartungsklarheit» und «Motivation zum Lerntransfer», welche zum Erfolgsfaktor «Teilnehmer» gehören, genommen werden (Kauffeld, 2010). Wenn sich die Vereine der Wichtigkeit der Trainerausbildung als Prozess bewusst sind, können diese den Prozess des Lerntransfers unterstützen.

Nach Cromwell und Kolb (2004) transferieren Trainingsteilnehmende mit einer hohen Vorgesetztenunterstützung ihr Wissen besser in die Praxis als jene mit geringer Unterstützung. Durch ein Vorgesetztesgespräch vor dem Training können die Kursteilnehmer bereits vor dem eigentlichen Trainerkurs über den Nutzen des Kurses aufgeklärt werden. Dies hat wiederum einen positiven Einfluss auf die Skala «Motivation zum Lerntransfer» (Awais Bhatti et al., 2014). Ebenso kann so auch die «Erwartungsklarheit» verbessert werden, welche bei der Evaluation des J+S Trainerkurs als Barriere, also leicht transferhemmend, eingestuft worden ist.

Swiss unihockey wird empfohlen die Vereine stärker für ihre Aufgaben im Trainingsprozess zu sensibilisieren. Vereine sollten so aktiv wie möglich vor und nach dem Trainerkurs die Trainer bei dem Lerntransferprozess unterstützen.

### 6.2. Regelmässig wissenschaftliche fundierte Evaluationen durchführen

Das Experteninterview zeigte auf, dass die Evaluation des J+S Trainerkurses lediglich durch die Erhebung der Ebene «Reaktionen» nach Kirkpatrick (1959) unmittelbar nach dem Kurs erhoben worden ist. Dabei wird jeweils lediglich die Zufriedenheit bei den Kursteilnehmenden erhoben und evaluiert. Dabei werden die erhobenen Daten ohne eine Vergleichsstichprobe betrachtet, was eine aussagekräftige Evaluation zumindest sehr erschwert. Kanning (2004)



weist darauf hin, dass für eine aussagekräftige Evaluation mehrere Stufen nach dem Evaluationsstufenmodell von Kirkpatrick (1959) erhoben werden sollten.

Swiss unihockey wird empfohlen zukünftig eine Kombination aus ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation durchzuführen. Der wissenschaftlich fundierte Online-Fragebogen, welcher für diese Bachelorarbeit zusammengestellt worden ist, könnte dabei als Vorlage dienen um zukünftige Entwicklungen beim J+S Trainerkurs genauer erkennen zu können.

Sobald Änderungen am J+S Trainerkurs vorgenommen werden, beispielsweise die Umsetzung der ersten Handlungsempfehlungen, wäre es interessant zu sehen, ob und inwieweit sich die entsprechenden Mittelwerte der Erfolgsfaktoren verändern würden. Neben den verwendeten Erfolgsfaktoren für den Transferprozess bietet der LTSI (Holton, 1996) noch weitere Faktoren, die für swiss unihockey bei zukünftigen Evaluationen allenfalls von Interesse sein könnten.

## **7. Fazit und Ausblick**

### **7.1. Fazit**

Die Evaluation des J+S Trainerkurses mittels Onlinefragebogen lässt darauf schliessen, dass die Kursteilnehmer das Gefühl haben nützliches Wissen aus den Kurs mitzunehmen. Obwohl der Mittelwert der Stufe «Lernen» leicht unter jenen der Vergleichsstichprobe liegt, hebt er sich jedoch deutlich von der aufgeteilten Vergleichsstichprobe «Transfer Nein» ab.

Das neu angeeignete Wissen beziehungsweise die neu erlernten Verhaltensweisen können überdurchschnittlich gut in den Traineralltag transferiert werden. Dies zeigt der deutlich höhere Mittelwert bei der Skala «Verhalten» im Vergleich zu der Vergleichsstichprobe.

Die Reaktionen auf den J+S Trainerkurs fallen bei den Teilnehmern überdurchschnittlich positiv aus. Ebenso geben die Kursteilnehmer eine subjektiv gefühlte Produktivitätssteigerung als Trainer, aufgrund des Kursbesuches an.

Der Erfolgsfaktor «Training» nach dem Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin und Ford (1988) zeigt einen überdurchschnittlich hohen Mittelwert. Die Gestaltung und Durchführung des J+S Trainerkurses scheinen durch die praxisnähe einen positiven Einfluss auf den Lerntransferprozess zu haben. Ebenso scheint der Erfolgsfaktor «Teilnehmer» beim J+S Trainerkurs leicht transferfördernd zu wirken. Besonders die Skala «Motivation zum Lerntransfer» weist hohe Werte auf. Die Kursteilnehmer scheinen also durch den ganzen Lernprozess motiviert zu sein um das neu erlernte Wissen auch anwenden zu wollen. Der

Erfolgsfaktor «Arbeitsumgebung», besonders die Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» scheint transferhemmend auf den Lerntransfer des J+S Trainerkurs zu wirken. Die Mittelwerte sind im Vergleich zu den Vergleichsstichproben eher niedriger.

Die Kursteilnehmer schätzen die Anzahl behandelte Themenblöcke als passend ein. Auch die tiefer der Auseinandersetzung wird mehrheitlich als passend angesehen. Ungefähr 30% der Befragten wünschten sich eine tiefere Auseinandersetzung in den einzelnen Themenblöcken.

Für swiss unihockey wäre es besonders empfehlenswert an der Sensibilisierung der Vereine bezüglich der nötigen Unterstützung den Kursteilnehmern durch die «Vorgesetzten» zu arbeiten. Cromwell und Kolb (2004) weisen darauf hin, dass Trainingsteilnehmende ihr Wissen besser transferieren, wenn sie eine hohe Vorgesetztenunterstützung erfahren.

Ebenso empfiehlt es sich für swiss unihockey regelmässig wissenschaftlich fundierte, vollumfängliche Evaluationen durchzuführen. Dabei ermöglicht die Kombination der ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation eine ganzheitliche Betrachtung des J+S Trainerkurses. Der erarbeitete Online-Fragebogen dieser Bachelorarbeit könnte dabei als Grundlage dienen.

Abschliessend gilt es festzuhalten, dass der J+S Trainerkurs als Trainingsprozess betrachtet werden sollte, welcher bereits vor der Kurswoche beginnt und nach dem Trainerkurs weitergeht. So kann der erfolgreiche, langfristige Lerntransfer ermöglicht werden (Baldwin und Ford, 1988)

## 7.2. Ausblick

Aus den erhobenen Evaluationsdaten des J+S Trainerkurses konnten Handlungsempfehlungen für swiss unihockey erarbeitet werden. Nach der allfälligen Umsetzung dieser Handlungsempfehlungen oder auch generell in regelmässigen Abständen, empfiehlt es sich eine weitere Evaluation durchzuführen. Eine genauere Betrachtung der einzelnen Kursblöcke könnte die Stärken und Schwächen der einzelnen Themengebiete aufzeigen.

Eine Einbeziehung der Betrachtung weiterer Erfolgsfaktoren bezüglich Transferprozesses (Holton, 1996) könnten bei einer nächsten Evaluation weitere Daten liefern. Der LTSI bietet weitere Subskalen zu den einzelnen Erfolgsfaktoren, wobei weitere Aspekte der Faktoren betrachtet werden könnten, welche einen Einfluss auf den Transferprozess haben.

Ebenso wäre es wertvoll zu sehen, wie sich der J+S Trainerkurs konkret auf die vierte Stufe «Resultate» nach Kirkpatrick (1959) auswirkt. Die Evaluation in dieser Bachelorarbeit hat sich lediglich auf subjektive Selbsteinschätzungen beschränkt. Allfällige Einschätzungen der Trainerleistung (vor und nach dem Kursbesuch) von Seiten der Spieler oder Vereinszuständigen könnten interessante Rückschlüsse erlauben.

Abschliessend gilt es nochmals anzumerken, dass ein Training zur Wissensaneignung immer als Prozess verstanden werden sollte (Kauffeld, 2010), welcher bereits vor dem Training beginnt und nach dem Training weitergeht. Bei jedem Training gilt der Transfersicherung besonders grosser Beachtung zu schenken, da ansonsten das Gelernte nicht in die Praxis übertragen werden kann und das Training so ineffektiv ist (Burke & Day, 1986). Wenn es gelingt die erhobenen Daten aus der ergebnis- und prozessbezogenen Evaluation für die Optimierung des J+S Trainerkurs zu verwenden, kann so auch langfristig die Performance der Trainer verbessert werden.

## Literaturverzeichnis

- Aguinis, H. & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett, W. Jr., Traver, H. & Shotland, A. (1997). A meta-analysis of the relations among training criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341-358.
- Aragón-Sánchez, A., Barba-Aragón, I. & Sanz-Valle, R. (2003). Effects of training on business results. *The International Journal of Human Resource Management*, 14 (6), 956-980.
- Atkinson, R. C. (1972). Ingredients for a theory of instruction. *American Psychologist*, 27, 921-931.
- Awais Bhatti, M., Ali, S., Mohd Isa, M. F. & Mohamed Battour, M. (2014). Training transfer and transfer motivation: The Influence of individual, environmental, situational, training design, and affective reaction factors. *Performance Improvement Quarterly*, 27 (1), 51-82.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.
- Bates, R., Kauffeld, S. & Holton, E. F. (2007). Examining the factor structure and predictive ability of the German-version of the Learning Transfer Systems Inventory. *Journal of European Industrial Training*, 31 (3), 195-211.
- Borg, I. & Staufenbiel, Th. (1997). *Theorien und Methoden der Skalierung – Eine Einführung* (3. Auflage). Bern: Huber.
- Bühner, M. (2011). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion* (3., vollständig überarbeitete Aufl.). München: Pearson.
- Burke, L. A. & Hutchins, H. M. (2007). Training transfer: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 6, 263-296.
- Burke, M. J. & Day, R. R. (1986). A Cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2), 232-245.
- Cromwell, S. E. & Kolb, J. A. (2004). An examination of work environment support factors affecting transfer of supervisory skills training in the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15 (1), 449-471.
- Davis, F. D. & Yi, M. Y. (2004). Improving Computer Skill Training: Behavior modeling, symbolic mental rehearsal, and the role of knowledge systems. *Journal of Applied Psychology*, 89, 509-523.
- Drolet, A. L. & Morrison, D. G. (2001). Do we really need multiple-item measures in service research? *Journal of Service Research*, 3, 196-204.
- Dysvik, A. & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12 (3), 138-157.

- Gilpin-Jackson, Y. & Bushe, G. R. (2007). Leadership development training transfer: a case study of post-training determinants. *Journal of Management Development*, 26, 980-1004.
- Goldstein, I. L. & Ford, J. K. (2002). *Training in Organizations* (4. Aufl.). Belmont: Wadsworth.
- Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17 (2), 135-155.
- Grossman, R. & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International Journal of Training and Development*, 15 (2), 103-120.
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7, 5-21.
- Holton, III, E. F. (2005). Holton's Evaluation Model: New Evidence and Construct Elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7 (1), 37-54.
- Kanning, U. P. (2014). *Prozess und Methoden der Personalentwicklung*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie*. (S. 501-562). Göttingen: Hogrefe.
- Kauffeld, S. (2010). *Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern*. Berlin: Springer.
- Kauffeld, S., Bates, R., Elwood, F., Holton III & Müller, A. C. (2008). Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI): Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7 (2), 50-69.
- Kauffeld, S., Brennecke, J. & Strack, M. (2009). Erfolge sichtbar machen: Das Massnahmen-Ergebnis-Inventar (MEI) zur Bewertung von Trainings. In S. Kauffeld, S. Grote & E. Frieling (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzentwicklung* (S. 55-78). Stuttgart: Schäfer-Poeschel.
- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluation of training programs. *Journal of ASTD*, 13, 3-9.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kirwan, C. & Birchall, D. (2006). Transfer of learning from management development programmes: Testing the Holton model. *International Journal of Training and Development*, 10 (4), 252-268.
- Liebermann, S. & Hoffmann, S. (2008). The impact of practical relevance on training transfer: Evidence from a service quality training program for German bank clerks. *International Journal of Training and Development*, 12 (2), 74-86.
- Massenberg, A.-C., Schulte, E.-M. and Kauffeld, S. (2016), Never Too Early: Learning Transfer System Factors Affecting Motivation to Transfer Before and After Training Programs. *Human Resource Development Quarterly*, 28, 55–85.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit – Erfahrungen mit dem Arbeits-Beschreibungs-Bogen (ABB)*. Bern: Huber.

- Noe, R. A. (1986). Trainee attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11 (4), 736-749.
- Paradise, A. (2007). *State of the Industry: ASTD's Annual Review of Trends in Workplace Learning and Performance*. Alexandria: ASTD.
- Porras, J. I. & Anderson, B. (1981). Improving managerial effectiveness through modeling-based training. *Organizational Dynamics*, 9 (4), 60-77.
- Rammstedt, B. (2007) The 10-Item Big Five Inventory (BFI-10): norm values and investigation of socio-demographic effects based on a German population representative sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 23, 193-201.
- Rossi, P. H., Lipsey, M. W., & Freeman, H. E. (2004). *Evaluation: A systematic approach*. Thousand Oaks: Sage.
- Stockmann, R. (2007). Einführung in die Evaluation. In R. Stockmann (Hrsg.), *Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung* (S. 24-70). Münster: Waxmann.
- Tergan, S. O. (2000). Grundlagen der Evaluation: ein Überblick. In: Schenkel, P., Tergan, S. O. & Kottman, A. (Hrsg): *Qualitätsbeurteilung multimedialer Lern- und Informationssysteme*, S. 22-51.
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T. & Weisberg, J. (2007). Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment*, 15 (2), 167-174.
- Weissbein, D. A., Huang, J. L., Ford, J. K. & Schmidt, A. M. (2011). Influencing learning states to enhance trainee motivation and improve training transfer. *Journal of Business and Psychology*, 26 (4), 423-435.
- Wexley, K. N. & Latham, G. P. (1981). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Glenview: Scott Foresman.
- Wexley, K. N. & Latham, G. P. (2002). *Developing and Training Human Resources in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Wirth, R., Kauffeld, S., Bates, R., & Holton, E. F. (2009). Katalysatoren und Barrieren für den Transfererfolg: Das Lerntransfer-System-Inventar. *Handbuch Kompetenzentwicklung*, 79-104.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson.

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kursteilnehmer nach Kursort.....	26
Tabelle 2: Überblick zu den Resultaten der ergebnisbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und der Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013); Mittelwerte (M), Standardabweichung (SD): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5), Mittelwert in Prozentangaben (%) in Richtung Zustimmung zu den Items .....	28
Tabelle 3: Überblick zu den Resultaten der ergebnisbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und der nach dem Erfolg des Lerntransfers aufgeteilten Vergleichsstichprobe von Grohmann und Kauffeld (2013); Mittelwerte (M): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5), Prozentangaben (%) in Richtung Zustimmung zu den Items .....	29
Tabelle 4: Überblick zu der prozessbezogenen Evaluation des J+S Trainerkurses von swiss unihockey und drei verschiedenen Vergleichsstichproben (Wirth et al., 2009); Mittelwerte (M), Standardabweichung (SD): trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5).	35

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: swiss unihockey.....	4
Abbildung 2: Musterprogramm eine 5 tägigen J+S-Leiterkurs Unihockey .....	5
Abbildung 3: Evaluationsstufen nach Kirkpatrick (1959) .....	8
Abbildung 4: Rahmenmodell des Transferprozesses von Baldwin & Ford (1988) nach Kauffeld (2010, S. 130).....	11
Abbildung 5: Untersuchungsdesign der Evaluation (eigene Darstellung).....	16
Abbildung 6: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items der Skala «Reaktionen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	30
Abbildung 7: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Lernen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	31
Abbildung 8: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Verhalten» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	32
Abbildung 9: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des Items der Skala «Resultate» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Q4TE nach Grohmann und Kauffeld (2013, S. 142), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	33
Abbildung 10: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Erwartungsklarheit» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5).....	36
Abbildung 11: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Motivation zum Lerntransfer» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5).....	37
Abbildung 12: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Transferdesign» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	38
Abbildung 13: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Trainings-Arbeits-Übereinstimmung» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5).....	39
Abbildung 14: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Unterstützung durch Kollegen» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	40
Abbildung 15: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung eines Items der Skala «Unterstützung durch den Vorgesetzten» bei der J+S Trainerkurs Online-Befragung: Items aus dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008), n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5).....	41
Abbildung 16: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des selber entwickelten Items zur Anzahl behandelter Themenblöcke im J+S Trainerkurs aus der Online-Befragung. n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	42
Abbildung 17: Die prozentuale Häufigkeitsverteilung des selber entwickelten Items zur tiefe der Auseinandersetzung bei den einzelnen Themenblöcken im J+S Trainerkurs aus der Online-Befragung. n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	43
Abbildung 18: Die Skala «Lernen» der J+S Trainerkurs Online-Befragung im Vergleich mit den Stichproben von Grohmann und Kauffeld (2013). n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	45



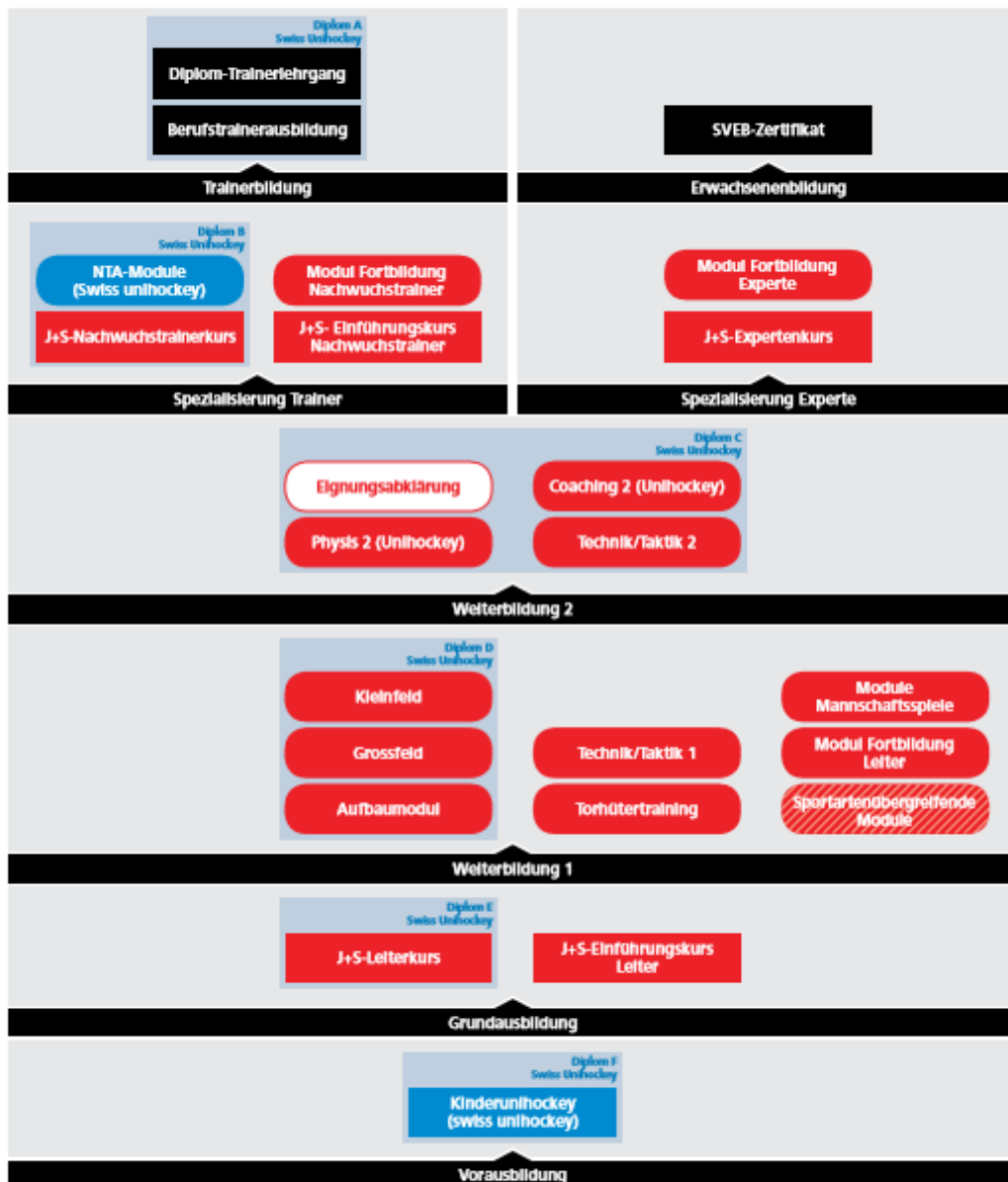
Abbildung 19: Die Skala «Verhalten» der J+S Trainerkurs Online-Befragung im Vergleich mit den Stichproben von Grohmann und Kauffeld (2013). n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	47
Abbildung 20: Übersicht zu den Erfolgsfaktoren der prozessbezogenen Evaluation mit dem GLTSI (Kauffeld et al., 2008). n=196, Ratingskala: trifft überhaupt nicht zu (=1) bis trifft voll und ganz zu (=5) .....	48

# Anhang

## Ausbildungsstruktur swiss unihockey



### Unihockey Ausbildungsstruktur



# Stoffprogramm: J+S-Leiterkurs Unihockey

## Stoffprogramm: J+S-Leiterkurs Unihockey

Thema	T/P	Zeit (h)	Zielsetzung	Inhalte	Lehrmittel/Medien
Kurseröffnung	T	1	Die Teilnehmenden kennen das Kader, die Mitteilnehmenden und die Zielsetzung des Kurses	Kurskader, Teilnehmer/innen, Örtlichkeiten, Programm	
Jugend+Sport	T	1	Die Teilnehmenden sind über die Ziele, Strukturen und Leistungen von J+S informiert.	- Allgemeine und Unihockeyspezifische Bedingungen - Dienstleistungen von J+S, J+S-Coach	J+S-Kernlehrmittel Video
Swiss Unihockey	T	1	Ausbildungsstrukturen	- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Ausbildungsschema
Leiterpersönlichkeit	T	2	Die Teilnehmenden sind sich bewusst, weshalb sie eine Leiterfunktion übernehmen und kennen das Anforderungsprofil einer J+S-Leiterperson.	- Leiterpersönlichkeit - Vorbildfunktion - Kompetenzen des Leiters	J+S-Kernlehrmittel Arbeitsblätter
Kinder und Jugendliche	T	2-3	Die Teilnehmenden lernen die Entwicklungsstufen der Kinder und Jugendlichen sowie grundlegende Lernprinzipien kennen.	- Entwicklungsstufen - Bedürfnisse und Verhalten - Ideales Lernalter/Trainierbarkeit → Auswirkung in der Praxis - Kinder-/Jugendgerechtes Material	J+S-Kernlehrmittel Unihockeybroschüren Video
Meine Sportart	T	1-3	Die Teilnehmenden kennen das Anforderungsprofil des Unihockeys.	- Analyse der Sportart Unihockey	J+S-Kernlehrmittel Unihockeybroschüren
Trainingslehre	T/P	2-4	Die Teilnehmenden kennen die Faktoren der sportlichen Leistung sowie entsprechende sportartspezifisch sinnvolle Trainingsformen.	- Leistungsentwicklung durch Training - Konditionsfaktoren - Trainierbarkeit - Trainingsprinzipien	J+S-Kernlehrmittel Unihockeybroschüren Broschüre „Konditionstraining praxisorientiert“
Unterrichten	T/P	2-4	Die Teilnehmenden können Lektionen, Kurse und Lager planen, durchführen und auswerten.	- Lehr- und Lernstufen, Lernziele - Lehrmethoden - Lektionsplanung, Saisonplanung	J+S-Kernlehrmittel Trainingshandbuch Unihockeybroschüren
Lehrübung vorbereiten	T	2	Übungslektion vorbereiten	- Schriftliche Vorbereitung - Sicherheit, Organisationsformen	Arbeitsblätter
Lehrübungen	P	8-12	Jeder Teilnehmer führt selbständig eine Trainingslektion mit anschließendem Auswertungsgespräch durch.	- Organisationsformen und Lernhilfen - Auswertung/Gespräch	J+S Kernlehrmittel Trainingshandbuch Beurteilungsblätter

Doc-Nr.: 20.01.2014 - mmw

Seite 1/2

Kleine Spiele	P	2	Die Teilnehmenden lernen eine breite Auswahl an Aufwärmspielen für die entsprechenden Altersklassen kennen.	- Aufwärmspiele - Altersgerechte Anpassung	J+S-Unterlagen
Technik	T/P	2	Die Teilnehmenden kennen die Grundtechniken, können die Hauptbewegungsmerkmale beschreiben und sie in der Grobform demonstrieren.	- Demonstrations- und Lehrübungen - Fehlerkorrektur - Torhütertraining	Unihockeybroschüren Video "Technik im Unihockey"
Taktik	T/P	2	Die Teilnehmenden kennen die wichtigsten Grundprinzipien der Individual-, Gruppen- und Teamtaktik.	- 1:1 bis 3:3 - Arten/Komponenten der Taktik - Spielsysteme im Kinder- bzw. Jugendtraining	Unihockeybroschüren
Gesundheit	T/P	2	Umgang mit Sportverletzungen	- Erste Hilfe - Prophylaktisches Training	Broschüre Sportverletzungen
Theorieprüfung	T	1	Die Kursleitung überprüft die theoretischen Kenntnisse, welche die Teilnehmenden während dem Kurs erworben haben.	- Fragebogen zu: Unterrichten, Leisten, Technik-Taktik	
Kursschluss	T	2	Die Teilnehmenden erhalten am Schluss des Kurses eine persönliche Rückmeldung über ihre Kompetenzen sowie über mögliche Weiterbildungsangebote.	- Persönliches Qualifikationsgespräch - Kursauswertung	Auswertungsformulare J+S Ausweis Infos
Total		40			

# Musterprogramm J+S-Leiterkurs Unihockey



## Musterprogramm J+S-Leiterkurs Unihockey

	Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
		<b>Morgenessen</b>			
8.00 -	<b>Kurseröffnung</b> Begrüssung, Infos Abgabe Lehrmittel 60-90 min.	<b>Unihockey unterrichten</b> Methodisches Konzept 90 min.	<b>J+S-Information</b> 45-60 min.	<b>Kinder + Jugendliche</b> Theorieinput 60-90 min.	<b>Prüfungen</b> Theorie 60 min.
10.00			<b>Tore verhindern</b> Praxislektion 45-60 min.	<b>Wettkampfform Jun.</b> D/E Ca. 45-60 min.	<b>Spiel/Spielturnier</b> Bsp. Kursturnier, Masters, Grossfeld... 120-180 min.
10.00 -	<b>Kleine Spiele</b> Musterlektion 45-60 min.	<b>Vom Passen zum Zusammenspiel</b> Praxislektion 90 min.	<b>Taktik</b> Vom 1:1 zum 3:3 90 min.	<b>Lehrübungen</b> Spiel- und Übungsformen der Teilnehmer 60 min.	<b>Qualifikationsgespräch</b>
12.00					
	<b>Mittagessen</b>				
13.30 -	<b>Unihockey verstehen</b> Sportmotorisches Konzept 90 min.	<b>Unihockey coachen</b> Pädagogisches Konzept 90 min.	<b>Lehrübungen</b> Spiel- und Übungsformen der Teilnehmer - Ballführen - Passen - Schiessen - Taktik ca. 60-120 min.	<b>Trainingslehre</b> Theorieinput 45-60 min.	- <b>Material</b> - <b>Spielregeln</b> - <b>Ausbildung</b> - <b>Cool and clean</b> - <b>Sportverletzungen</b> - ...
15.30				<b>Kondi Work-Shop</b> 60-90 min.	
15.30 -	<b>Vom Ballführen zum Zweikampf</b> Praxislektion 90 min.	<b>Vom Schiessen zum Torerfolg</b> Praxislektion 90 min.		<b>Evt. Lehrübungen</b> - Taktik (2. Teil)	<b>Kursschluss</b>
17.30					
	<b>Abendessen</b>				
19.30 -	<b>Nach Möglichkeit unterrichtsfrei!</b>	<b>Lehrübungen</b> Input: ca. 20 min. Individuelle Vorbereitung	<b>Planung</b> Input: ca. 30 min. Individuelle Vorbereitung	<b>Kursabend</b>	
20.30					

Theorie  
Praxis

# Online-Fragebogen J+S Trainerkurs mit Hilfe von der Software unipark

7%

Sehr geehrte Damen und Herren.

Wir bedanken uns, dass Sie sich Zeit nehmen, um an der Evaluation des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) teilzunehmen.

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ungefähr 5-7 Minuten.

Als Dankeschön werden unter allen Teilnehmenden 1x2 Cupfinal-Tageskarten verlost.

Die ausgefüllten Fragebogen werden anonymisiert, streng vertraulich behandelt und lediglich vom Projektteam der Fachhochschule Nordwestschweiz und dessen Betreuungsperson eingesehen.

Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Teilnahme am Fragebogen und Ihrer Mithilfe für die Verbesserung des Kursangebotes von swiss unihockey.

Weiter

13%

**An welchem Kursort haben Sie den J+S Trainerkurs (Grundausbildung) absolviert?**

(bitte via Drop-Down-Liste auswählen)

Zuchwil

**Wann haben Sie den J+S Trainerkurs (Grundausbildung) absolviert?**

(bitte via Drop-Down-Liste auswählen)

2016

Zurück

Weiter

20%

Wie schätzen Sie die Anzahl behandelter Themenblöcke des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein?

- viel zu wenig verschiedene Themenblöcke    
  eher zu wenig verschiedene Themenblöcke    
  gute Anzahl verschiedener Themenblöcke    
  eher zu viele verschiedene Themenblöcke    
  viel zu viele verschiedene Themenblöcke

Wie schätzen Sie den Grad der Auseinandersetzung der behandelten Themen des J+S Trainerkurses (Grundausbildung) ein?

- viel zu oberflächliche Auseinandersetzung    
  eher zu oberflächliche Auseinandersetzung    
  gute Tiefe der Auseinandersetzung    
  eher zu tiefe Auseinandersetzung    
  viel zu tiefe Auseinandersetzung

Zurück

Weiter

45%

Bitte beantworten Sie alle untenstehenden Fragen zu dem besuchten J+S Trainerkurs (Grundausbildung)

(Falls Sie sich nicht sicher sind was Sie antworten sollen, wählen Sie bitte die Antwortoption, welche am ehesten zutrifft)

	trifft überhaupt nicht zu		trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ich konnte es kaum erwarten, nach dem Trainerkurs wieder zu meiner Trainertätigkeit zu gehen und das Erlernte auszuprobieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was ich von dem Trainerkurs zu erwarten hatte, wusste ich vorher	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Aktivitäten und Übungen, die die Kursleiter/innen benutzten, helfen mir, das was ich gelernt habe, bei meiner Trainertätigkeit anzuwenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fortbildungen fördern gewöhnlich meine Produktivität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vor Antritt des Trainerkurses hatte ich einen guten Überblick über dessen Nützlichkeit im Hinblick auf meine Weiterentwicklung als Trainer/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der/Die Kursleiter/in hat viele Beispiele verwendet, mit denen er/sie mir zeigte, wie ich das Gelernte bei meiner Trainertätigkeit anwenden könnte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter



**Bitte beantworten Sie alle untenstehenden Fragen zu dem besuchten J+S Trainerkurs (Grundausbildung)**

(Falls Sie sich nicht sicher sind was Sie antworten sollen, wählen Sie bitte die Antwortoption, welche am ehesten zutrifft)

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Die im Trainerkurs erworbenen Kenntnisse nutze ich häufig in meiner Arbeit als Trainer/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In dem Trainerkurs habe ich sehr viel Neues gelernt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter

56%

**Wie regelmässig sind Sie als Trainer/in tätig?**

(bitte via Drop-Down-Liste auswählen)

bitte auswählen ▾

**Wie regelmässig sind Sie als Unihockeyspieler/in aktiv?**

(bitte via Drop-Down-Liste auswählen)

bitte auswählen ▾

**Auf welcher Stufe sind Sie im Unihockey als Trainer/in aktiv?**

(bitte via Drop-Down-Liste auswählen)

bitte auswählen ▾

Zurück

Weiter

67%

**Bitte beantworten Sie alle untenstehenden Fragen zu dem besuchten J+S Trainerkurs (Grundausbildung)**

(Falls Sie sich nicht sicher sind was Sie antworten sollen, wählen Sie bitte die Antwortoption, welche am ehesten zutrifft)

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Ein zuständiges Vereinsmitglied trifft sich mit mir, um zu diskutieren, wie ich die Fortbildungsinhalte bei meiner Trainertätigkeit anwenden kann	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die im Trainerkurs angewendeten Methoden sind denen bei meiner Trainertätigkeit sehr ähnlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen ermutigen mich, die in dem Trainerkurs erworbenen Fertigkeiten anzuwenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Verein setzt mir Ziele, die mich ermutigen, die J+S Trainerkursinhalte bei meiner Trainerarbeit anzuwenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es gefällt mir, dass die Kursinhalte und meine Trainerarbeit so ähnlich sind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen bzw. Spielerinnen/Spieler schätzen es, wenn ich die in dem Trainerkurs neu erworbenen Fertigkeiten anwende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zurück

Weiter



78%

**Geschlecht**

- Weiblich
- Männlich

Alter (optional)

Erfahrung als Trainer/in (in Jahren)

Erfahrung als Spieler/in (in Jahren)

89%

Wenn Sie bei der Verlosung für die 1x2 Cupfinal-Tageskarten teilnehmen möchten, bitten wir Sie Ihre E-Mail-Adresse anzugeben, sodass wir Sie bei einem allfälligen Gewinn kontaktieren können. Besten Dank. Die Verlosung findet am 22. Februar statt. Die Gewinner/innen werden per E-Mail kontaktiert.

Zurück

Weiter







100%

swiss unihockey und das Projektteam der Fachhochschule Nordwestschweiz bedankt sich recht herzlich für Ihre Teilnahme.

Für Fragen oder weitere Anmerkungen zum J+S Trainerkurs sowie dem Interesse über die Ergebnisse der Bachelorarbeit dürfen Sie gerne Cyril Ziegler per Mail kontaktieren.

Mail: [cyrill.ziegler@students.fhnw.ch](mailto:cyrill.ziegler@students.fhnw.ch)

# Mailversand der Online Befragung

Antworten    Allen antworten    Weiterleiten         

Umfrage zum Kursangebots von swiss unihockey / Gewinnspiel für Cupfinal-Tickets

Strub Clemens [clemens.strub@swissunihockey.ch]

Am: [Strub Clemens \[clemens.strub@swissunihockey.ch\]](mailto:clemens.strub@swissunihockey.ch) Dienstag, 7. Februar 2017 20:54

**Liebe Trainerin, lieber Trainer**

swiss unihockey ist daran die Angebote der Trainerbildung zu verbessern. Dazu wird in einer Bachelorarbeit der angewandten Psychologie an der Fachhochschule Nordwestschweiz der J+S Leiterkurs evaluiert. So sollen die Stärken und Schwächen dieser Grundausbildung sichtbar werden, um die Erkenntnisse anschliessend in die neuen Kursangebote einfließen zu lassen.

Mit Hilfe einer Online-Umfrage wollen wir die Meinungen früherer Teilnehmerinnen und Teilnehmer erheben. Deshalb sind wir sehr an Ihrem Feedback interessiert. Durch das Ausfüllen der Online-Umfrage helfen Sie uns bei der Verbesserung unserer Ausbildungsangebote in der Trainerbildung, wobei dies wiederum der Entwicklung des Unihockeysports in der Schweiz zu Gute kommt.

**Als Dankeschön verlosen wir unter allen Teilnehmenden 1x2 Cupfinal-Tageskarte. Dazu müssen Sie lediglich die Online-Umfrage ausfüllen und am Ende Ihre E-Mail-Adresse angeben, sodass wir Sie bei einem allfälligen Gewinn kontaktieren können. Die Verlosung findet am 22. Februar statt.**

Die Bearbeitung des Fragebogens dauert ungefähr 5-7 Minuten.

Die ausgefüllten Fragebogen werden anonymisiert, streng vertraulich behandelt und lediglich vom Projektteam der Fachhochschule Nordwestschweiz und dessen Betreuungsperson eingesehen.

Wir bedanken uns recht herzlich für Ihre Teilnahme an der Online-Umfrage und die Mithilfe zur Verbesserung des Kursangebots von swiss unihockey.


Mit diesem Link gelangen Sie zum Fragebogen:  
<http://ww2.unipark.de/lc/swissunihockey/>

Mit freundlichen Grüssen

—  
Clemens Strub  
Ausbildungsverantwortlicher  
J+S-Fachleiter

swiss unihockey  
Haus des Sports  
Talgutzentrum 27  
CH - 3063 Ittigen bei Bern

Tel. +41 79 794 48 79  
[clemens.strub@swissunihockey.ch](mailto:clemens.strub@swissunihockey.ch)  
[www.swissunihockey.ch](http://www.swissunihockey.ch)



UNIHOCCY CUPFINALS IN BERN  
25. FEB 2017, SPORTHALLE WANKDORF BERN

17/47

# Auswertungsdaten von SPSS

## Statistiken

Demografische Daten/Weitere

Informationen

N	Gültig	196
	Fehlend	0
Mittelwert		1.79
Median		2.00
Modus		2
Spannweite		1
Minimum		1
Maximum		2

## Demografische Daten/Weitere Informationen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Weiblich	42	21.4	21.4	21.4
	Männlich	154	78.6	78.6	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

## Statistiken

Kursort

N	Gültig	192
	Fehlend	4
Mittelwert		4.76
Median		5.00
Modus		7
Spannweite		7
Minimum		1
Maximum		8

## Kursort

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Zuchwil	25	12.8	13.0	13.0
	Chur	44	22.4	22.9	35.9
	Sumiswald	37	18.9	19.3	55.2
	Filzbach	31	15.8	16.1	71.4

	Maggingen/Macolin	54	27.6	28.1	99.5
	anderer Ort:	1	.5	.5	100.0
	Gesamt	192	98.0	100.0	
Fehlend	bitte auswählen	4	2.0		
Gesamt		196	100.0		

### Statistiken

		Erfahrung als Trainer/in (in Jahren)	Erfahrung als Spieler/in (in Jahren)
N	Gültig	192	189
	Fehlend	4	7
Mittelwert		4.28	10.43
Median		3.00	10.00
Standardabweichung		3.856	5.379
Perzentile	25	2.00	7.00
	50	3.00	10.00
	75	5.00	13.00

### Erfahrung als Trainer/in (in Jahren)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	2	1.0	1.0	1.0
	1	20	10.2	10.4	11.5
	2	34	17.3	17.7	29.2
	3	44	22.4	22.9	52.1
	4	35	17.9	18.2	70.3
	5	22	11.2	11.5	81.8
	6	9	4.6	4.7	86.5
	7	5	2.6	2.6	89.1
	8	9	4.6	4.7	93.8
	10	5	2.6	2.6	96.4
	12	1	.5	.5	96.9
	15	1	.5	.5	97.4
	17	1	.5	.5	97.9
	20	2	1.0	1.0	99.0
	25	1	.5	.5	99.5
	31	1	.5	.5	100.0
	Gesamt		192	98.0	100.0

Fehlend	-99	4	2.0		
Gesamt		196	100.0		

### Erfahrung als Spieler/in (in Jahren)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	8	4.1	4.2	4.2
	1	1	.5	.5	4.8
	2	2	1.0	1.1	5.8
	3	5	2.6	2.6	8.5
	4	5	2.6	2.6	11.1
	5	10	5.1	5.3	16.4
	6	14	7.1	7.4	23.8
	7	11	5.6	5.8	29.6
	8	10	5.1	5.3	34.9
	9	7	3.6	3.7	38.6
	10	24	12.2	12.7	51.3
	11	15	7.7	7.9	59.3
	12	22	11.2	11.6	70.9
	13	11	5.6	5.8	76.7
	14	9	4.6	4.8	81.5
	15	12	6.1	6.3	87.8
	16	4	2.0	2.1	89.9
	17	5	2.6	2.6	92.6
	18	2	1.0	1.1	93.7
	20	8	4.1	4.2	97.9
23	1	.5	.5	98.4	
29	1	.5	.5	98.9	
30	1	.5	.5	99.5	
33	1	.5	.5	100.0	
	Gesamt	189	96.4	100.0	
Fehlend	-99	7	3.6		
Gesamt		196	100.0		

### Statistiken

		Trainertätigkeit	Sporttätigkeit
N	Gültig	196	196
	Fehlend	0	0
Mittelwert		2.44	3.01

Median	2.00	2.00
Modus	1	2
Spannweite	76	5
Minimum	1	1
Maximum	77	6

### Trainertätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1x wöchentlich	78	39.8	39.8	39.8
	2x wöchentlich	76	38.8	38.8	78.6
	3x wöchentlich	21	10.7	10.7	89.3
	mehr als 3x wöchentlich	4	2.0	2.0	91.3
	seltener als 1x wöchentlich	3	1.5	1.5	92.9
	momentan nicht als Trainer/in tätig	13	6.6	6.6	99.5
	bitte auswählen	1	.5	.5	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### Sporttätigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1x wöchentlich	41	20.9	20.9	20.9
	2x wöchentlich	60	30.6	30.6	51.5
	3x wöchentlich	32	16.3	16.3	67.9
	mehr als 3x wöchentlich	20	10.2	10.2	78.1
	seltener als 1x wöchentlich	6	3.1	3.1	81.1
	momentan nicht als Spieler/in aktiv	37	18.9	18.9	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweic hung
Was ich von dem Trainerkurs zu erwarten hatte, wusste ich vorher	196	2.97	.925

Vor Antritt des Trainerkurses hatte ich einen guten Überblick über dessen Nützlichkeit im Hinblick auf meine Weiterentwicklung als Trainer/in	196	3.24	.944
Ich konnte es kaum erwarten, nach dem Trainerkurs wieder zu meiner Trainertätigkeit zu gehen und das Erlernte auszuprobieren	196	3.93	.909
Fortbildungen fördern gewöhnlich meine Produktivität	196	3.87	.812
Der/Die Kursleiter/in hat viele Beispiele verwendet, mit denen er/sie mir zeigte, wie ich das Gelernte bei meiner Trainertätigkeit anwenden könnte	196	4.09	.738
Die Aktivitäten und Übungen, die die Kursleiter/innen benutzten, helfen mir, das was ich gelernt habe, bei meiner Trainertätigkeit anzuwenden	196	3.90	.823
Die im Trainerkurs angewendeten Methoden sind denen bei meiner Trainertätigkeit sehr ähnlich	196	3.58	.723
Es gefällt mir, dass die Kursinhalte und meine Trainerarbeit so ähnlich sind	196	3.54	.793
Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen ermutigen mich, die in dem Trainerkurs erworbenen Fertigkeiten anzuwenden	196	2.94	1.070

Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen bzw. Spielerinnen/Spieler schätzen es, wenn ich die in dem Trainerkurs neu erworbenen Fertigkeiten anwende	196	3.72	.953
Mein Verein setzt mir Ziele, die mich ermutigen, die J+S Trainerkursinhalte bei meiner Trainerarbeit anzuwenden	196	2.36	1.117
Ein zuständiges Vereinsmitglied trifft sich mit mir, um zu diskutieren, wie ich die Fortbildungsinhalte bei meiner Trainertätigkeit anwenden kann	196	2.31	1.154
Gültige Werte (Listenweise)	196		

### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Erwartungsklarheit	196	3.107	.7869
Motivation	196	3.8980	.72663
Transferdesign	196	3.9949	.64249
TrainingsArbeitsUebereinstimmung	196	3.5587	.66631
UnterstützungKollegen	196	3.3316	.86955
UnterstützungVorgesetzten	196	2.3342	1.01239
Gültige Werte (Listenweise)	196		

### Was ich von dem Trainerkurs zu erwarten hatte, wusste ich vorher

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	6	3.1	3.1	3.1
	trifft eher nicht zu	59	30.1	30.1	33.2
	teils/teils	74	37.8	37.8	70.9
	trifft eher zu	48	24.5	24.5	95.4
	trifft voll und ganz zu	9	4.6	4.6	100.0



Gesamt	196	100.0	100.0
--------	-----	-------	-------

**Vor Antritt des Trainerkurses hatte ich einen guten Überblick über dessen Nützlichkeit im Hinblick auf meine Weiterentwicklung als Trainer/in**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
trifft überhaupt nicht zu	4	2.0	2.0	2.0
trifft eher nicht zu	43	21.9	21.9	24.0
teils/teils	65	33.2	33.2	57.1
trifft eher zu	70	35.7	35.7	92.9
trifft voll und ganz zu	14	7.1	7.1	100.0
Gesamt	196	100.0	100.0	

**Ich konnte es kaum erwarten, nach dem Trainerkurs wieder zu meiner Trainertätigkeit zu gehen und das Erlernete auszuprobieren**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
trifft überhaupt nicht zu	2	1.0	1.0	1.0
trifft eher nicht zu	13	6.6	6.6	7.7
teils/teils	37	18.9	18.9	26.5
trifft eher zu	89	45.4	45.4	71.9
trifft voll und ganz zu	55	28.1	28.1	100.0
Gesamt	196	100.0	100.0	

**Fortbildungen fördern gewöhnlich meine Produktivität**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig				
trifft überhaupt nicht zu	2	1.0	1.0	1.0
trifft eher nicht zu	10	5.1	5.1	6.1
teils/teils	37	18.9	18.9	25.0
trifft eher zu	110	56.1	56.1	81.1
trifft voll und ganz zu	37	18.9	18.9	100.0
Gesamt	196	100.0	100.0	

**Der/Die Kursleiter/in hat viele Beispiele verwendet, mit denen er/sie mir zeigte, wie ich das Gelernte bei meiner Trainertätigkeit anwenden könnte**

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
--	------------	---------	---------------------	------------------------

Gültig	trifft eher nicht zu	5	2.6	2.6	2.6
	teils/teils	30	15.3	15.3	17.9
	trifft eher zu	103	52.6	52.6	70.4
	trifft voll und ganz zu	58	29.6	29.6	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Die Aktivitäten und Übungen, die die Kursleiter/innen benutzten, helfen mir, das was ich gelernt habe, bei meiner Trainertätigkeit anzuwenden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	3	1.5	1.5	1.5
	trifft eher nicht zu	6	3.1	3.1	4.6
	teils/teils	41	20.9	20.9	25.5
	trifft eher zu	104	53.1	53.1	78.6
	trifft voll und ganz zu	42	21.4	21.4	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Die im Trainerkurs angewendeten Methoden sind denen bei meiner Trainertätigkeit sehr ähnlich**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	1	.5	.5	.5
	trifft eher nicht zu	10	5.1	5.1	5.6
	teils/teils	74	37.8	37.8	43.4
	trifft eher zu	97	49.5	49.5	92.9
	trifft voll und ganz zu	14	7.1	7.1	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Es gefällt mir, dass die Kursinhalte und meine Trainerarbeit so ähnlich sind**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	1	.5	.5	.5
	trifft eher nicht zu	19	9.7	9.7	10.2
	teils/teils	64	32.7	32.7	42.9
	trifft eher zu	97	49.5	49.5	92.3
	trifft voll und ganz zu	15	7.7	7.7	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen ermutigen mich, die in dem  
Trainerkurs erworbenen Fertigkeiten anzuwenden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	22	11.2	11.2	11.2
	trifft eher nicht zu	42	21.4	21.4	32.7
	teils/teils	68	34.7	34.7	67.3
	trifft eher zu	54	27.6	27.6	94.9
	trifft voll und ganz zu	10	5.1	5.1	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Meine Vereinskolleginnen/Vereinskollegen bzw. Spielerinnen/Spieler  
schätzen es, wenn ich die in dem Trainerkurs neu erworbenen Fertigkeiten  
anwende**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	7	3.6	3.6	3.6
	trifft eher nicht zu	11	5.6	5.6	9.2
	teils/teils	48	24.5	24.5	33.7
	trifft eher zu	93	47.4	47.4	81.1
	trifft voll und ganz zu	37	18.9	18.9	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Mein Verein setzt mir Ziele, die mich ermutigen, die J+S Trainerkursinhalte  
bei meiner Trainerarbeit anzuwenden**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	56	28.6	28.6	28.6
	trifft eher nicht zu	51	26.0	26.0	54.6
	teils/teils	56	28.6	28.6	83.2
	trifft eher zu	28	14.3	14.3	97.4
	trifft voll und ganz zu	5	2.6	2.6	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

**Ein zuständiges Vereinsmitglied trifft sich mit mir, um zu diskutieren, wie  
ich die Fortbildungsinhalte bei meiner Trainertätigkeit anwenden kann**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	61	31.1	31.1	31.1

trifft eher nicht zu	55	28.1	28.1	59.2
teils/teils	46	23.5	23.5	82.7
trifft eher zu	27	13.8	13.8	96.4
trifft voll und ganz zu	7	3.6	3.6	100.0
Gesamt	196	100.0	100.0	

### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung	196	4.56	.745
Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	196	3.78	.910
In dem Trainerkurs habe ich sehr viel Neues gelernt	196	3.77	1.001
Die im Trainerkurs erworbenen Kenntnisse nutze ich häufig in meiner Arbeit als Trainer/in	196	3.66	.939
Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden	196	3.70	.839
Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert	196	3.78	.893
EbeneLernen	196	3.7730	.86424
EbeneVerhalten	196	3.6786	.81098
Gültige Werte (Listenweise)	196		

### Statistiken

	Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden	Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert
Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung			

N	Gültig	196	196	196	196
	Fehlend	0	0	0	0

### Statistiken

		Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung	Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	Es gelingt mir sehr gut, die erlernten Kursinhalte in meiner Arbeit als Trainer anzuwenden	Durch die Anwendung der Kursinhalte hat sich meine Arbeitsleistung als Trainer verbessert
N	Gültig	196	196	196	196
	Fehlend	0	0	0	0

### Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	1	.5	.5	.5
	trifft eher nicht zu	3	1.5	1.5	2.0
	teils/teils	15	7.7	7.7	9.7
	trifft eher zu	43	21.9	21.9	31.6
	trifft voll und ganz zu	134	68.4	68.4	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	trifft überhaupt nicht zu	3	1.5	1.5	1.5
	trifft eher nicht zu	15	7.7	7.7	9.2
	teils/teils	44	22.4	22.4	31.6
	trifft eher zu	94	48.0	48.0	79.6
	trifft voll und ganz zu	40	20.4	20.4	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### Statistiken

Themengebiete	tiefe der themenblöcke
---------------	---------------------------

N	Gültig	196	196
	Fehlend	0	0
Mittelwert		3.05	2.79
Standardabweichung		.325	.566

### Themengebiete

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher zu wenig verschiedene Themenblöcke	6	3.1	3.1	3.1
	gute Anzahl verschiedener Themenblöcke	175	89.3	89.3	92.3
	eher zu viele verschiedene Themenblöcke	15	7.7	7.7	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### tiefe der themenblöcke

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	eher zu oberflächliche Auseinandersetzung	56	28.6	28.6	28.6
	gute Tiefe der Auseinandersetzung	125	63.8	63.8	92.3
	eher zu tiefe Auseinandersetzung	15	7.7	7.7	100.0
	Gesamt	196	100.0	100.0	

### Deskriptive Statistik

	N	Mittelwert	Standardabweichung
Themengebiete	196	3.05	.325
tiefe der themenblöcke	196	2.79	.566
Gültige Werte (Listenweise)	196		

### Mann-Whitney-Test

### Ränge

	Kursort	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Erwartungsklarheit	Zuchwil	25	41.04	1026.00
	Magglingen/Macolin	54	39.52	2134.00
	Gesamt	79		
Motivation	Zuchwil	25	39.74	993.50
	Magglingen/Macolin	54	40.12	2166.50
	Gesamt	79		
Transferdesign	Zuchwil	25	41.82	1045.50
	Magglingen/Macolin	54	39.16	2114.50
	Gesamt	79		
TrainingsArbeitsUebereinstimmung	Zuchwil	25	46.18	1154.50
	Magglingen/Macolin	54	37.14	2005.50
	Gesamt	79		
UnterstützungKollegen	Zuchwil	25	30.82	770.50
	Magglingen/Macolin	54	44.25	2389.50
	Gesamt	79		
UnterstützungVorgesetzten	Zuchwil	25	37.38	934.50
	Magglingen/Macolin	54	41.21	2225.50
	Gesamt	79		
EbeneLernen	Zuchwil	25	40.62	1015.50
	Magglingen/Macolin	54	39.71	2144.50
	Gesamt	79		
EbeneVerhalten	Zuchwil	25	36.86	921.50
	Magglingen/Macolin	54	41.45	2238.50
	Gesamt	79		

Statistik für Test <sup>a</sup>								
	Erwartungsklarheit	Motivation	Transferdesign	TrainingsArbeitsUebereinstimmung	UnterstützungKollegen	UnterstützungVorgesetzten	EbeneLernen	EbeneVerhalten
Mann-Whitney-U	649.000	668.500	629.500	520.500	445.500	609.500	659.500	596.500
Wilcoxon-W	2134.000	993.500	2114.500	2005.500	770.500	934.500	2144.500	921.500
Z	-.279	-.071	-.502	-1.688	-2.478	-.698	-.169	-.845
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.780	.944	.616	.091	.013	.485	.866	.398

a. Gruppenvariable: Kursort

### Deskriptive Statistik<sup>a</sup>

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
UnterstützungKollegen	25	1.00	4.00	3.1200	.85732
Gültige Werte (Listenweise)	25				

a. Kursort = Zuchwil

### Deskriptive Statistik<sup>a</sup>

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
UnterstützungKollegen	54	1.00	5.00	3.6481	.77478
Gültige Werte (Listenweise)	54				

a. Kursort = Magglingen/Macolin

### Nichtparametrische Tests

#### Ränge

	mehr weniger als 1 mou	N	Mittlerer Rang	Rangsumme
Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung	1.00	94	100.49	9446.00
	2.00	101	95.68	9664.00
	Gesamt	195		
Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	1.00	94	104.43	9816.00
	2.00	101	92.02	9294.00
	Gesamt	195		
Erwartungsklarheit	1.00	94	94.36	8870.00
	2.00	101	101.39	10240.00
	Gesamt	195		
Motivation	1.00	94	100.40	9438.00
	2.00	101	95.76	9672.00
	Gesamt	195		
Transferdesign	1.00	94	101.99	9587.50
	2.00	101	94.28	9522.50
	Gesamt	195		
TrainingsArbeitsUebereinstimmung	1.00	94	88.38	8308.00
	2.00	101	106.95	10802.00
	Gesamt	195		
UnterstützungKollegen	1.00	94	94.49	8882.50
	2.00	101	101.26	10227.50
	Gesamt	195		
UnterstützungVorgesetzten	1.00	94	89.59	8421.50
	2.00	101	105.83	10688.50
	Gesamt	195		
EbeneLernen	1.00	94	102.97	9679.50



	2.00	101	93.37	9430.50
	Gesamt	195		
EbeneVerhalten	1.00	94	95.72	8998.00
	2.00	101	100.12	10112.00
	Gesamt	195		

	Ich habe den Trainerkurs in guter Erinnerung	Seit dem Besuch des Trainerkurses weiss ich viel mehr als zuvor über die Kursinhalte	Erwartungsarbeit	Motivation	Transferdesign	TrainingsArbeitsUebereinstimmung	Unterstützung Kollegen	Unterstützung Vorgesetzten	EbeneLernen	EbeneVerhalten
Mann-Whitney-U	4513.000	4143.000	4405.000	4521.000	4371.500	3843.000	4417.500	3956.500	4279.500	4533.000
Wilcoxon-W	9664.000	9294.000	8870.000	9672.000	9522.500	8308.000	8882.500	8421.500	9430.500	8998.000
Z	-.729	-1.644	-.885	-.590	-.986	-2.376	-.853	-2.032	-1.213	-.555
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.466	.100	.376	.555	.324	.018	.394	.042	.225	.579

a. Gruppenvariable: mehr weniger als 1 mou

### Deskriptive Statistik<sup>a</sup>

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
TrainingsArbeitsUebereinstimmung	94	2.00	4.50	3.4628	.59224
UnterstützungVorgesetzten	94	1.00	5.00	2.1809	.98878
Gültige Werte (Listenweise)	94				

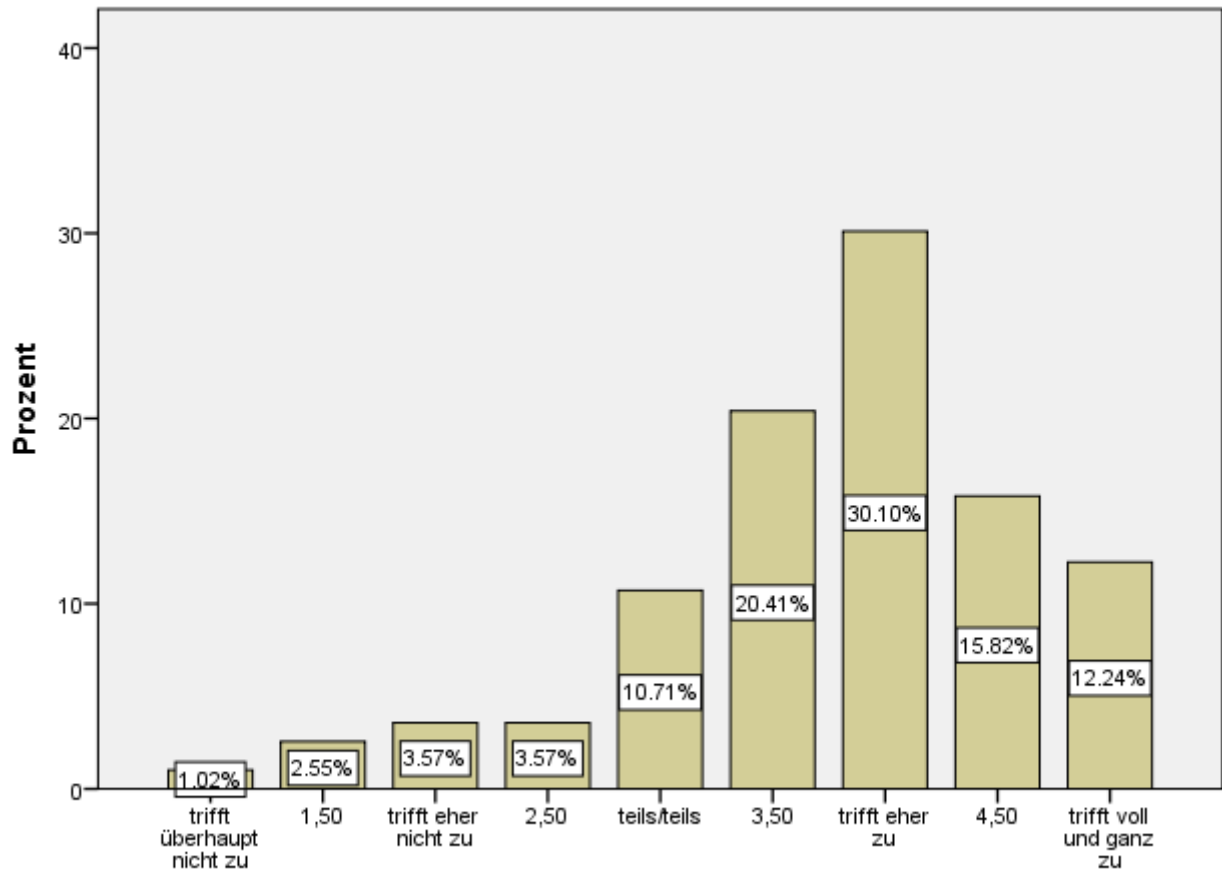
a. mehr weniger als 1 mal wöchentlich als trainer tätig = 1,00

### Deskriptive Statistik<sup>a</sup>

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
TrainingsArbeitsUebereinstimmung	101	1.00	5.00	3.6535	.72022
UnterstützungVorgesetzten	101	1.00	5.00	2.4802	1.02206
Gültige Werte (Listenweise)	101				

a. mehr weniger als 1 mal als trainer tätig = 2,00

### Skala "Lernen"



### EbeneVerhalten

