

Autoren (Jahr)	Führungsverständnis	Zielgruppe und Gruppengröße Dauer	Trainingsinhalte Führungskompetenz	Evaluationsdesign	Berichtete Trainingseffekte
Devaul RA, Knight JA, Edwards KA (1994)	Führung als ständiger Prozess der Vermittlung von Klarheit, Übernahme von Verantwortung und couragiertem Auftreten	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Training von Führungskompetenzen</li> <li>– Zielgruppe: Medizinstudenten</li> <li>– Dauer: vierjähriges Programm mit 1 Stunde/Woche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 1. Jahr: Gruppendiskussionen mit Gastrednern</li> <li>– 2. Jahr: Mentorenprogramm</li> <li>– 3. Jahr: Workshops &amp; Übungen zur Aufgabenanalyse und Selbstreflektion</li> <li>– 4. Jahr: Supervision und Austausch mit erfahrenen Führungskräften</li> </ul>	Keine Angaben zur Programmevaluation	Langzeiteffekte erwartet, keine Effekte berichtet
Wipf JE, Pinsky LE, Burke W (1995)	Ohne konkrete Angabe ( <i>Trainingsinhalte: Ziel- und Rollenklärung, effektive Leitung von Arbeitsrunden, Feedback geben, Ergebnisse kontrollieren, Belohnungskriterien festlegen, Kommunikation</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Training von Lehr- und Führungskompetenzen</li> <li>– Zielgruppe: Residents</li> <li>– Dauer: 6 Stunden mit 3x2-stündigen Sessions; 1 Session für Führungskompetenzen</li> </ul>	1 Session à 2 Stunden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gruppendiskussion eines Führungskompetenzfalles</li> <li>- Gruppendiskussion eines Lehrvisitenfalles</li> <li>- Rollenspiel</li> </ul>	Posttest: Fragebogen zur Zufriedenheit	Hohe Zufriedenheit ( $M = 4.2$ bis $4.5$ ; $1 = poor$ ; $5 = excellent$ )
Lee MT, Tse AM, Naguwa GS (2004)	Ohne konkrete Angabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Workshop zu Team- und Führungskompetenzen</li> <li>– Zielgruppe: Residents (<math>N=10</math>)</li> <li>– Dauer: 3 Stunden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inhalte: Teammanagement, Diskussionsleitung, Führung jüngerer Residents</li> <li>– Umsetzung mit Rollenspielen, Gruppendiskussionen, Selbstreflektion</li> </ul>	Prä- und Posttest: Fragebogen zur Erfassung der Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Signifikante Zunahme der Selbstwirksamkeit in Teammanagement, Diskussionsleitung, Führung jüngerer Residents</li> <li>– Zuwachs an Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten</li> </ul>

Autoren (Jahr)	Führungsverständnis	Zielgruppe und Gruppengröße Dauer	Trainingsinhalte Führungskompetenz	Evaluationsdesign	Berichtete Trainingseffekte
Stoller JK, Rose M, Lee R, Dolgan C, Hoogwerf BJ (2004)	Ohne Konkrete Angabe (Fokus liegt auf der guten Zusammenarbeit im Team und mit Kollegen)	– Training zu Teamarbeit und Führungskompetenzen – Zielgruppe: Residents (N=32) – Dauer: 1 Tag	- Simulation zur Teamentwicklung - Diskussion über Führungsprinzipien der Theorie von Kouzes & Posner zur trans-formationalen Führung - Simulation durch Pictionaryspiel	Prä- und Posttest: Fragebögen 1) zur Wirksamkeit des Trainings 2) zu Führungskompetenzen im Allgemeinen	– Einschätzung des Workshops als sehr hilfreich – Hohe Wirksamkeit des Trainings (signifikante Zuwächse im eingeschätzten Nutzen) – Signifikante Zunahme des Bewusstseins für Führungsprinzipien
Awad SS, Hayley B, Fagan SP, Berger DH, Brunicardi FC (2004)	Führungskompetenz als erfolgreiche Einflussnahme im Rahmen einer guten Zusammenarbeit durch Kommunikation, Beteiligung und Integrität	– Training von Führungskompetenzen im Rahmen des regulären Curriculums – Zielgruppe: Residents (keine Zahlenangabe) – Dauer: während der (80-stündigen) wöchentlichen Arbeitszeit (keine genaueren Angaben zum Trainingsumfang)	– effektives Zeitmanagement – qualitativ hochwertige Patientenversorgung – kollaboratives Führungsverständnis (Schwerpunkte: Koordination, Kommunikation, Integrität)	Prä- und Posttest: „Internal Strength Scorecard Survey“: Fragebogen zur Erfassung der Führungsfähigkeiten (Koordination, Kommunikation, Integrität) – Prä-Erfassung 6 Monate vor Trainingsbeginn – Post-Erfassung direkt nach Trainingsende	Zunahme der Führungsfähigkeiten: – Koordination (13% Zunahme) – Kommunikation (12% Zunahme) – Integrität (12% Zunahme)
Smith KL, Petersen DJ, Soriano R, Friedman E, Bensinger LD (2007)	Ohne konkrete Angabe (erhobene Items: Ziele definieren, Stakeholder kennen und organisationale Stärken und Schwächen kennen)	– Training von Lehr- und Führungskompetenzen – Dauer: 1 Woche (6-8 Stunden täglich) – Zielgruppe: Medizinstudenten (N=23)	– zwei Führungsworkshops mit Diskussion effektiver Führungsprinzipien  – vier Sitzungen zu Projektentwicklung und – umsetzung (Schwerpunkte: strategische Planung,	Posttest – Fragebogen zur Lehreffektivität – Fragebogen zur Führungseffektivität – jeweils Basis- und Zuwachseinschätzung – Langzeitnacherhebung der Lehrprojektentwicklung (11 Monate	– Zunahme der mittleren Lehreffektivität (M=4.50; 1 = strongly disagree, 5 = strongly agree) – Zunahme der Führungseffektivität, z.B. Zielsetzung (M=4.52; 1 = strongly disagree,

Autoren (Jahr)	Führungsverständnis	Zielgruppe und Gruppengröße Dauer	Trainingsinhalte Führungskompetenz	Evaluationsdesign	Berichtete Trainingseffekte
			Verhandlung, Koalitionsbildung) – Präsentation der Lehrprojekte	nach Trainingsende, N=13)	5 = <i>strongly agree</i> ) – Erfolg der Lehrprojekte – Wunsch nach Verstetigung des Trainings
Levine SA, Chao SH, Brett B, et al. (2008)	Ohne konkrete Angabe ( <i>erhobene Items: Feedbackverhalten, Teamführung, Konfliktlösung innerhalb eines interdisziplinären Teams, managen verschiedenartiger Verantwortlichkeiten</i> )	– Training von Fach-, Lehr- und Führungskompetenzen – Dauer: 2-tägige Projektarbeit in 3 Kohorten – Zielgruppe: chief residents (N=46) – Dozenten zu Führungskompetenzen: Fakultätsmitglieder	20minütiger interaktiver Seminaranteil zu Führungskompetenzen im Rahmen eines konkreten geriatrischen Fallbeispiels (Schwerpunkt: Vermittlung Fachkompetenz)	Prätest: Fragebogen zum Vertrauen in die eigenen Führungskompetenzen  Posttest: Fragebogen zum Wissenszuwachs im Bereich Führungskompetenzen	– Mittleres Selbstbewusstsein ( $M = 3.63$ ; $SD = .55$ ; $1 = not\ at\ all$ , $5 = very\ much$ ) – Wissenszunahme Führungskompetenzen ( $M = 4.30$ ; $SD = .61$ ; $1 = not\ at\ all$ , $5 = very\ much$ )
Ciampa E, Hunt AA, Arneson KO, Mordes DA, et al. (2011)	Effektives Führungsverhalten beinhaltet Selbstführung, ein Verständnis für die Gruppe und die Berücksichtigung der spezifischen Aufgabenkontexte  Führungskompetenzen umfassen: Motivation anderer, Feedback geben, Coaching und Konflikte verstehen	– Interaktiver Workshop zur Entwicklung von Führungskompetenzen – Zielgruppe: MD/PhD Studenten (N = 59, 3 Kohorten) – Dauer: 2 Tage	– Frontalunterricht – Experimentelles Lernen – 9 Case Studies	Posttest: Fragebogen zur Qualität der Workshops in Bezug auf Organisation und Inhalte  (z.B. „ <i>This component was well organized and executed</i> “; „ <i>This component included relevant concepts and skills</i> “)	Qualität Workshops $M = 3.3$ bis $4.7$ ( $1 = strongly\ disagree$ ; $5 = strongly\ agree$ )

Tab 3.: Inhaltliche Gegenüberstellung der eingeschlossenen Publikationen