

## Modul „Arbeits- und Organisationspsychologie“

### In der Arbeit für die Arbeit lernen

Zürich, 09. und 10. Oktober 2009

Prof. Dr. Jürgen Seifried  
Professur für Wirtschaftspädagogik  
Universität Konstanz

Prof. Dr. Detlef Sembill  
Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik  
Otto-Friedrich-Universität Bamberg

## Aufbau des Moduls

Das Integrationsmodul Arbeits- und Organisationspsychologie umfasst vier Themenblöcke:

- 1. Lernen in der Arbeit für die Arbeit**
2. Belastung, Stress, Gesundheit
3. Teams und Arbeitsgruppen
4. Lernende & kompetente Organisation, Wissensmanagement

## Begriffsklärung:

- Lernen, Arbeiten und Beruf

## Lernprozesse und Effekte:

- Sozialisation für und durch die Arbeit
- Gestaltung von lernförderlichen Ausbildungs-/Arbeitssituationen
- Lernen durch Fehler am Arbeitsplatz

## Forschungsmethoden:

- Erforschung der Lernprozesse am Arbeitsplatz

# Seminarübersicht Tag 1 (09.10.2009)

Uhrzeit	Inhalte	Aktionsform
9:00 – 10:30	Grundlagen & Begriffsklärung: Lernen, Arbeiten & Beruf	⇒ Inputreferat ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Diskussion
<b>10:30 – 10:50 Pause</b>		
10:50 – 12:05	Grundlagen & Begriffsklärung (Fortsetzung): <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lernen, Arbeiten &amp; Beruf</li> <li>▪ Sozialisation für und in der Arbeit</li> <li>▪ Berufsbiographien und soziale Ungleichheit</li> <li>▪ Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz</li> </ul>	⇒ Gruppenarbeit ⇒ Präsentation ⇒ Diskussion
<b>12:05 – 13:30 Pause</b>		
13:30 – 14:45	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen</li> </ul>	⇒ Inputreferat ⇒ Gruppenarbeit
<b>14:45 – 15:05 Pause</b>		
15:05 – 16:30	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen (Fortsetzung)</li> <li>▪ Abschluss Tag 1</li> </ul>	⇒ Präsentation ⇒ Diskussion

Uhrzeit	Inhalte	Aktionsform
9:00 – 10:30	▪ Gestaltung lernförderlicher Arbeitsbedingungen (Fortsetzung): Empirische Befunde aus eigenen Studien	⇒ Inputreferat ⇒ Diskussion
<b>10:30 – 10:50 Pause</b>		
10:50 – 12:05	▪ Lernen aus Fehlern am Arbeitsplatz	⇒ Inputreferat ⇒ Diskussion
<b>12:05 – 13:30 Pause</b>		
13:30 – 14:45	▪ Forschungsmethoden ▪ Forschungsprojekt (Lernen am Arbeitsplatz)	⇒ Gruppenarbeit
<b>14:45 – 15:05 Pause</b>		
14:45 – 16:30	▪ Präsentation & Diskussion ▪ Abschluss der Veranstaltung	⇒ Präsentation ⇒ Diskussion

## Übersicht

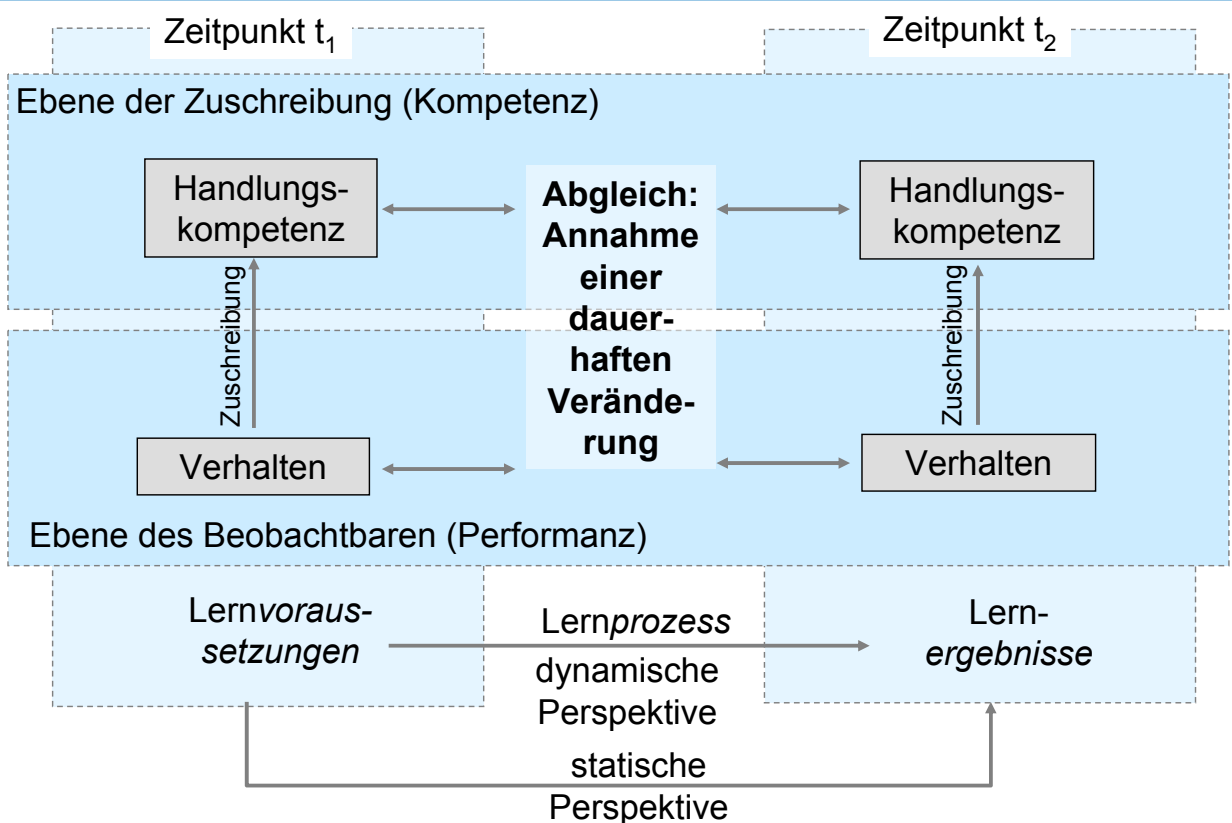
1. **Begriffsklärung: Lernen, Arbeiten und Beruf**
2. Lernprozesse und Effekte
  - 2.1 Sozialisation für und durch die Arbeit
  - 2.2 Gestaltung von lernförderlichen Ausbildungs-/ Arbeitssituationen
  - 2.3 Lernen durch Fehler am Arbeitsplatz
3. Forschungsmethoden
4. Fazit und Ausblick



Qualifikation	Kompetenz
Erfüllung konkreter Nachfragen bzw. Anforderungen	subjektbezogen
unmittelbar tätigkeitsbezogene Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten	ganzheitliche Persönlichkeitsdisposition
Erfüllung meist fremdgesetzter Zwecke	Selbstorganisation
zertifizierbare abgegrenzte Inhalte	Vielfalt unbegrenzter individueller Handlungsdispositionen
sachverhaltsorientiert	wertorientiert, -gesteuert, -generierend

9

## Lernen



>>> Abzugrenzen von Reifung, Sozialisation, Enkulturation etc.

10

**Lernen:** „Veränderung von „Verhalten“ in spezifischen Situationen, wobei ein Vergleich zwischen dem Verhalten zu einem Zeitpunkt  $t_1$  (=Anfangszustand) und dem Verhalten zu einem Zeitpunkt  $t_2$  (=angezielter Endzustand) vorgenommen wird.“ (Seel 2000, 29)

**Lernen:** „Lernen ist ein Prozess, der in einer relativ konsistenten Änderung des Verhaltens oder des Verhaltenspotenzials resultiert, und basiert auf Erfahrungen.“ (Zimbardo & Gerrig 2004, 243)

### Ausgangszustände des Lernens:

- Kognitive Faktoren (Vorwissen, Merkfähigkeit, Fertigkeiten und Fähigkeiten, kognitive Stile)
- Motivationale Faktoren (Lern- und Leistungsmotivation, Interessen, Zielorientierungen)
- Affektive Faktoren (Temperament und Emotionen)

11

## Lernformen (Kirchhoff 2004, 86)

Formelles Lernen	nonformales/informelles Lernen	nonformelles Lernen/ beiläufiges Lernen
fremdorganisiert	zumeist selbstorganisiert	nicht organisiert
Zielvorgabe allgemeine Antizipation des Lernens (curriculare Lernziele)	eigene Zielkonstruktion konkrete Zielantizipation des Lernens	nicht zielgerichtet, die Veränderung als das antizipierte Resultat
eigenständige Strategien und Operationen	eigenständige und/oder abgehobene Strategien und Operationen	integriert, als Nebenprodukt
Eigenzeit	Eigenzeit	Gleichzeitigkeit
bewusst/reflektiert	bewusst/reflektiert	vorerst unreflektiert
fremdbestimmter Lernrhythmus	selbstbestimmter Lernrhythmus	sporadisch
problemunabhängig	problemorientiert	problemgebunden

12

- Der Aufbau von Kompetenz erfolgt als kontinuierliche Entwicklung im Zuge der handelnden und wahrnehmenden Auseinandersetzung des Menschen mit seiner Umwelt. Indem der Mensch Ziele anstrebt oder sich zu orientieren versucht, wendet er sein Wissen, seine verfügbaren inneren Modelle, seine Fähigkeiten und Fertigkeiten an. Er macht dabei Erfahrungen mit der Welt und mit sich selbst, also mit seinen Möglichkeiten und Grenzen, er erfährt etwas über die praktische Eignung seines Wissens und erhält hieraus zugleich Impulse für weitere Lernprozesse.
- Denken und Wissen entwickeln sich so in Kontinuität aus dem praktischen Handeln und dem Wahrnehmen. Indem der Mensch handelt, verändert er die zugleich die Umwelt und sich selbst. Steht dabei das Motiv im Vordergrund, Kompetenz, Wissen und Einstellungen zu verändern, so sprechen wir von **Lernhandeln**.

Quelle: Tramm, T. (1992): Konzeption und theoretische Grundlagen einer evaluativ-konstruktiven Curriculumstrategie – Entwurf eines Forschungsprogramms unter der Perspektive des Lernhandelns. Göttingen (Band 17 der Berichte des Seminars für Wirtschaftspädagogik der Georg-August-Universität).

13

- Zentrale Fragestellung: Geht uns die Arbeit aus? >>>  
„Das Ende der Arbeitsgesellschaft“ (Rifkin 1995) vs.  
„Mehr Arbeit für weniger Geld“ (Henwood 2003)

Quellen: Henwood, Doug (2003): After the New Economy, New York: The New Press.

Rifkin, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft, Frankfurt/New York: Campus.

- Weiterführende Fragestellungen/Diskussionspunkte:
  - Welche Beutungen hat der Begriff Arbeit?
    - Für das Individuum?
    - Für die Gesellschaft?
  - Bitte kennzeichnen Sie moderne Arbeitsgesellschaften!
  - Was sind die Merkmale von abhängiger Erwerbsarbeit?
  - Worin unterscheiden sich bspw. Haus- und Lohnarbeit?
  - Bitte grenzen Sie die Begriffe Job und Beruf voneinander ab!

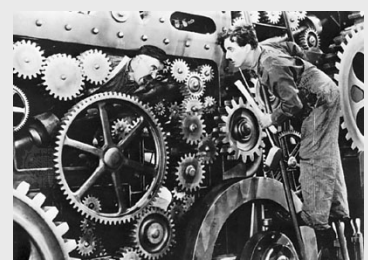
14

- (1) Arnold, R. & Gonon, Ph. (2006): Einführung in die Berufspädagogik, Opladen & Bloomfield Hills: Verlag Barbara Budrich, 78-84.
- (2) Rosenstiel, L. von (2003): Grundlagen der Organisationspsychologie, 5., überarb. Aufl., Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 51-63.
- (3) Sonntag, K. (2006): Theorien der Arbeitstätigkeit. In: Schuler, H. & Sonntag, K. (Hrsg.) (2007): Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie. Göttingen u.a.: Hogrefe, 35-42.
- (4) Weinert, A. B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie, 5. vollständig überarb. Aufl., Weinheim & Basel: Beltz PVU, 46-52.

## Arbeiten

„läßt sich der berühmte Marxsche Satz von der Arbeit als 'erste(s) Lebensbedürfnis' durch folgenden Kommentar aller Mißdeutungen entheben: Nicht die 'Arbeit' als solche ist erstes Lebensbedürfnis, sondern 'Arbeit' nur soweit, wie dem Einzelnen die Teilhabe an der Verfügung über den gesellschaftlichen Prozeß erlaubt, ihn also 'handlungsfähig' macht. Mithin ist nicht 'Arbeit', sondern 'Handlungsfähigkeit' das erste menschliche Lebensbedürfnis – dies deswegen, weil Handlungsfähigkeit die allgemeinste Rahmenqualität eines menschlichen und menschenwürdigen Daseins ist, und Handlungsunfähigkeit die allgemeinste Qualität menschlichen Elends der Ausgeliefertheit an die Verhältnisse, Angst, Unfreiheit und Erniedrigung.“

Holzkamp, K. (1983): Grundlegung der Psychologie, Frankfurt/New York: Campus, S. 243.



- „Zwei Gesichter der Arbeit“ (Lewin 1920):
  - Sicherung des Lebensunterhalts (Mühe, Last, Kraftaufwand)
  - Wirkungs- und Gestaltungsfeld, Sinnstiftung

Quelle: Lewin, K. (1920): Die Sozialisierung des Taylor-Systems. Schriftenreihe Praktischer Sozialismus, 4, 3-36.

- Charakteristika:
  - zielgerichtete Tätigkeit & zweckrationales Handeln
  - Daseinsvorsorge
  - Vermittlung eines gesellschaftlichen Sinngehalts
  - Vermittelnder Prozess zwischen Mensch und Umwelt, der sich in eingreifenden und verändernden Tätigkeiten äußert.

Typ der Arbeit	Energetische Arbeit					Informatorische Arbeit
	mechanisch	motorisch	reaktiv	kombinativ	kreativ	
Art der Arbeit						
Was verlangt die Erledigung der Aufgabe vom Menschen?	Kräfte abgeben	Bewegungen ausführen	Reagieren und Handeln	Informationen kombinieren	Informationen erzeugen	
	„Mechanische Arbeit“ im Sinne der Physik	Genaue Bewegungen bei geringer Kraftabgabe	Informationen aufnehmen und darauf reagieren	Informationen mit Gedächtnisinhalten verknüpfen	Verknüpfen von neuen Informationen zu „neuen“ Informationen	
Welche Organe oder Funktionen werden beansprucht?	Muskeln Sehnen Skelett Atmung Kreislauf	Sinnesorgane Muskeln Sehnen Kreislauf	Sinnesorgane Reaktions-, Merkfähigkeit sowie Muskeln	Denk- und Merkfähigkeit sowie Muskeln	Denk-, Merk- sowie Schlussfolgerungs- fähigkeit	
Beispiele	Tragen	Montieren	Autofahren	Konstruieren	Erfinden	

## Formelles Lernen:

- organisierter, institutionell abgesicherter Rahmen
- an didaktisch-methodischen Kriterien orientiert,
- Lernziele und -inhalte werden ausgewiesen, Lernziele sind (prinzipiell) überprüfbar
- unter Anleitung einer (pädagogisch) professionell vorgebildeten Person (pädagogische Interaktion)

## Informelles Lernen:

- ergibt sich aus Arbeits- und Handlungsanforderungen und ist nicht institutionell organisiert,
- bewirkt Lernergebnis, die aus Situationsbewältigungen und Problemlösungen folgt,
- wird – soweit es sich nicht im Rahmen formeller Lernprozesse abspielt – nicht professionell pädagogisch begleitet.

# Typen arbeitsbezogenen Lernens

	<b>Arbeitsgebundenes Lernen</b>	<b>Arbeitsverbundenes Lernen</b>	<b>Arbeitsorientiertes Lernen</b>
<b>Verhältnis von Lernort zu Arbeitsort</b>	Lernort und Arbeitsort sind identisch	Lernort und Arbeitsort sind getrennt, aber räumlich verbunden	Lernort und Arbeitsort sind getrennt
<b>Lernart</b>	- informelles Lernen - Integration von formellem und informellem Lernen	- vorwiegend informelles Lernen auf der Basis oder in Verbindung mit formellem Lernen	- vorwiegend formelles Lernen
<b>Beispiele</b>	- „Learning by doing“ - Arbeits- und Lernaufgabe - Lerninsel	- Qualitätszirkel - Lernstatt - Reflexionsgespräch	- Qualifizierungszentrum - Lernbüro - Übungsfirma

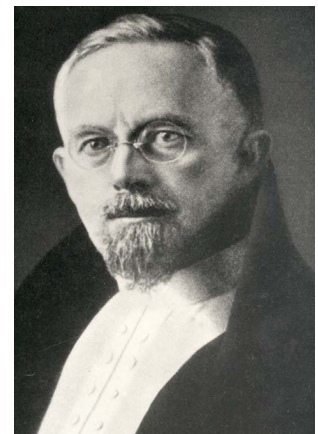
- Der **Beruf** ist neben den Begriffen **Erziehung** und **Bildung** die zentrale Kategorie der Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
- Die Begriffsintension *unterscheidet* sich hierbei markant von den Begriffen „Arbeit“ oder „Job“.
- Entscheidend für die bildungstheoretische, und damit pädagogische Relevanz des Berufsbegriffs ist seine traditionelle Verwendung als einer **präskriptiven Kategorie**.

21

## Berufsdefinitionen

### *Aloys Fischer:*

„Beruf ist eine (...) lebenslänglich dauernde Einstellung eines Menschen auf spezialisierte Arbeit, auf eine Sonderleistung innerhalb der Wirtschaft und des Lebens einer Nation, (...) durch die er in der Auswirkung eigener Interessen und Kräfte zugleich beglückende Vollendung seines persönlichen Wesens und die Sicherung eines inhaltsreichen, geachteten und materiell ausreichend entlohnten Daseins gewinnt.“



\*1880; † 1937

**Aloys Fischer** lehrte als Pädagoge an der Universität München und arbeitete an den Grundlagen einer Theorie der Bildung und Erziehung. Er förderte die Sozialerziehung und Berufsbildung und setzte sich für die Akademisierung der Lehrerbildung ein.

22

- eine Erwerbsrolle, die einem Individuum hinsichtlich Einkommen und Status in der Gesellschaft einen Platz zuweist (Berufsrolle)
- eine spezifische Arbeitstätigkeit in der arbeitsteiligen Wirtschaft und Gesellschaft, die i.d.R. eine entsprechende Ausbildung voraussetzt (Berufstätigkeit)
- eine Persönlichkeitsverfassung, die in einer bestimmten Einstellung zu einer Arbeitstätigkeit zum Ausdruck kommt (Berufseinstellung)
- ein Bündel von anzustrebenden Kompetenzen, das einen bestimmten Ausbildungsgang repräsentiert (Ausbildungsberuf)

23

## Funktionen des Berufs

(nach Arnold, Lipsmeier & Ott 1998, 3)

### Welche Funktionen erfüllt der Beruf?

- 1. Erwerbsfunktion:** Berufliche Tätigkeit ist in der Regel auf materiellen Erwerb gerichtet, um mindestens sich selbst versorgen zu können.
- 2. Sozialisationsfunktion:** Diese Funktion bezieht sich auf den Beitrag der Ausübung (auch Erlernung) einer Berufs zur Einführung eines Menschen in Gesellschaft und Kultur.
- 3. Ganzheitlichkeitsaspekt:** Gemeint ist der Aspekt von Ganzheit und Ganzheitlichkeit sowohl des Werkstücks, das im Rahmen der Berufstätigkeit hergestellt wird, als auch des Arbeitsprozesses, in dem das geschieht.
- 4. Kontinuitätsaspekt:** Ausübung einer Tätigkeit wird nur dann als Beruf angesehen, wenn diese Tätigkeit von längerer Dauer ist (z.T. Lebenslänglichkeit).
- 5. Erbauungsfunktion:** Ausübung der beruflichen Tätigkeit soll einen Beitrag zur Erbauung und Bildung des Menschen leisten. Voraussetzung: innere Bejahung, Freiwilligkeit. Ergebnis: Berufsethos, d.h. Sittlichkeit im Beruf und durch den Beruf.
- 6. Qualifikationsaspekt:** Als Bedingung für die Ausübung eines Berufs wird der Erwerb und Besitz von Qualifikationen (Fertigkeiten, Kenntnissen, Haltungen) angesehen.
- 7. Allokationsfunktion:** Diese Funktion bezieht sich darauf, dass der Beruf hilft, Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen auf die richtigen Positionen des Arbeitsmarkts zu verteilen.
- 8. Selektionsfunktion:** Zuweisung von beruflichen und gesellschaftlichen Positionen nach Tüchtigkeit, Leistung und Begabung.

24

Berufs- und wirtschaftspädagogische Relevanz:

- Beruf als identitätsstiftende und persönlichkeitsbildende Orientierungsgröße für die Lebensgestaltung
- Beruf als „organisierendes Prinzip“ von Ausbildung
- Beruf als Entwicklungsschablone für Lebens- und Karriereperspektiven
- Beruf als Integrationsinstrument (Übergänge/Schwellen)

25

1. Begriffsklärung: Lernen, Arbeiten und Beruf
2. **Lernprozesse und Effekte**
  - 2.1 **Sozialisation für und durch die Arbeit**
  - 2.2 Gestaltung von lernförderlichen Ausbildungs-/ Arbeitssituationen
  - 2.3 Lernen durch Fehler am Arbeitsplatz
3. Forschungsmethoden
4. Fazit und Ausblick

26

- „Prozess der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt. Vorrangig thematisch ist dabei ..., wie sich der Mensch zu einem gesellschaftlich handlungsfähigen Subjekt bildet.“ (Geulen & Hurrelmann 1980, 51)
- „Sozialisation bezeichnet den Prozess des Aufbaus von Verhaltensdispositionen und der Eingliederung eines Individuums in die Gesellschaft oder in eine ihrer Gruppen über den Prozess des Lernens der Normen, Werte, Symbolsysteme und Interpretationssysteme der jeweiligen Gruppe und Gesellschaft. ...“ (Fend 1977, 18 f.)
- Doppelfunktion:
  - Herstellung der Handlungsfähigkeit des Individuums
  - Gewährleistung der Funktionsfähigkeit und Überlebensfähigkeit der Gesellschaft

27

## Phasen der Sozialisation

### Phasen der Sozialisation (statische Aufteilung)

Primäre, familiäre Sozialisation



sekundäre, Bildungs- und Ausbildungsumfassende des Heranwachsenden



tertiäre Sozialisation des Erwachsenen bis zum Alter

(Krüger & Helsper 2004, 85)

28

<i>Ebene</i>	<i>Komponenten (beispielhaft)</i>
(4) Gesamtgesellschaft	ökonomische, soziale, politische, kulturelle, Struktur
↕	↕
(3) Institutionen	Betriebe, Massenmedien, Schulen, Universitäten, Militär, Kirchen
↕	↕
(2) Interaktionen und Tätigkeiten	Eltern-Kind-Beziehungen; schulischer Unterricht; Kommunikation zwischen Gleichaltrigen; Freunden, Verwandten
↕	↕
(1) Subjekt	Erfahrungsmuster, Einstellungen, Wissen, emotionale Strukturen, kognitive Fähigkeiten

Quelle: TILLMANN 1994, S. 18

29

## Sozialisation für und durch die Arbeit (1)

„Fasst man berufliche Sozialisation als Aneignungs- und Veränderungsprozess von Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Orientierungen und Deutungsmustern, die in der Arbeitstätigkeit eingesetzt werden können, dann ist hiermit sowohl die Sozialisation *für den Beruf* (in Familie, Schule und Berufsausbildung) als auch die Sozialisation *im Beruf*, nämlich durch die Arbeitstätigkeit selbst angesprochen. Daher umfassen berufsbezogene Lern- und Entwicklungsprogramme nicht nur die Qualifizierung für Arbeitstätigkeiten, sondern für die gesamte Persönlichkeitsentwicklung“ (Heinz 1991, 397 f.).

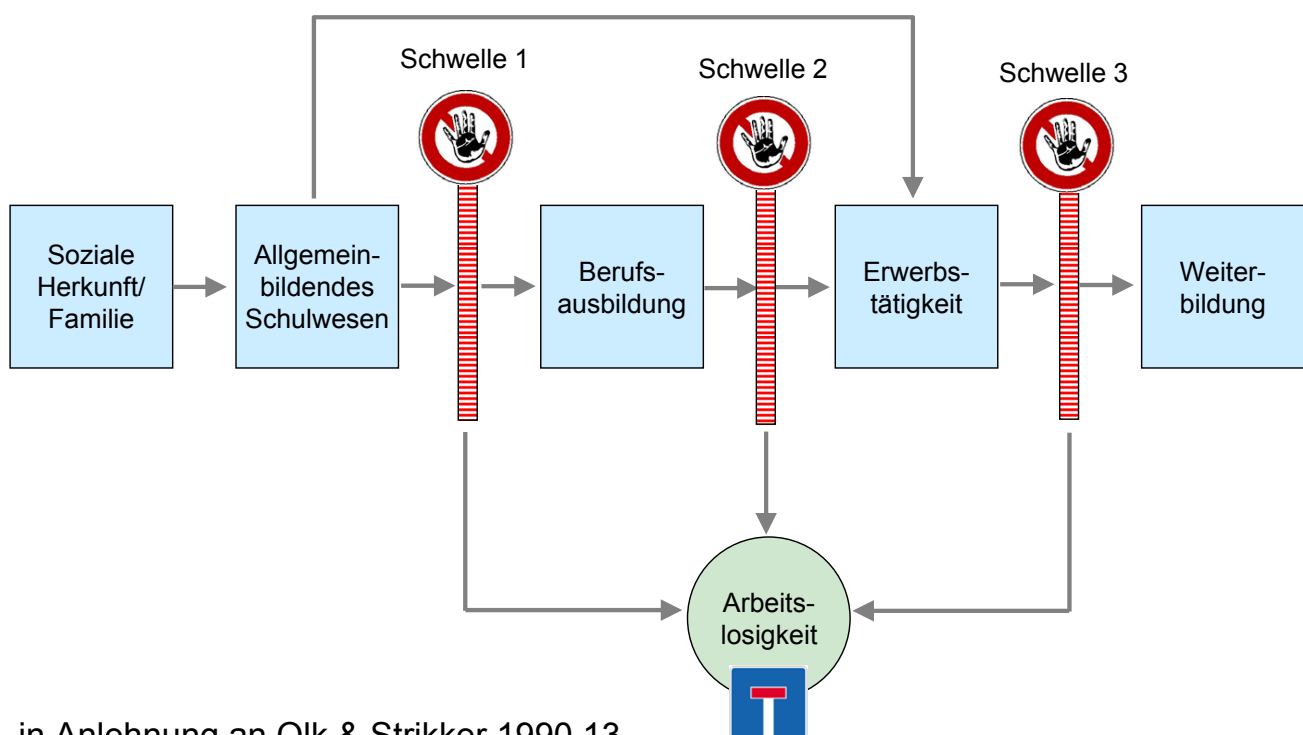
30

„So ist die berufliche Sozialisation aus zwei aufeinander zu beziehenden Perspektiven zu betrachten.

- Die geschlechts- und schichtspezifische Sozialisation in Familie und Schule, die die Aneignung von Wertvorstellungen, Interessen und Fähigkeiten für bestimmte Berufsbilder fördert bzw. begrenzt und damit zur Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheit beiträgt und in die Berufswahl, d.h. die Berufsfindung und -ausbildung unter dem Diktat des Arbeitsmarkts mündet.
- Die im betrieblichen Arbeitsprozess gemachten Erfahrungen, die das Verhältnis der Arbeitenden gegenüber Arbeitsinhalt, -bedingungen und -resultaten konkretisieren und im gesamten (biographischen und aktuellen) Lebenszusammenhang bewusstseinsbildende, persönlichkeitsfördernde und -deformierende Auswirkungen besitzen“ (Heinz 1991, 398).

31

## Schwellen des Übergangs im Bildungssystem



in Anlehnung an Olk & Strikker 1990,13

32

- Bedeutung der Berufsausbildung für die Persönlichkeitsentwicklung (Häfeli, Kraft & Schallberger 1988)
- Verschränkung von Selektions- und Sozialisierungseffekten (Häfeli, Kraft & Schallberger, 213):
  - Selektion: In „intellektuell anforderungsreichen Berufen“ sammeln sich Jugendliche mit überdurchschnittlicher Leistungsfähigkeit an.
  - Sozialisation: Die Variation des intellektuellen Anforderungsniveaus führt zu unterschiedlichen Weiterentwicklung der Fähigkeiten.

→ **Scherenentwicklung!**

33

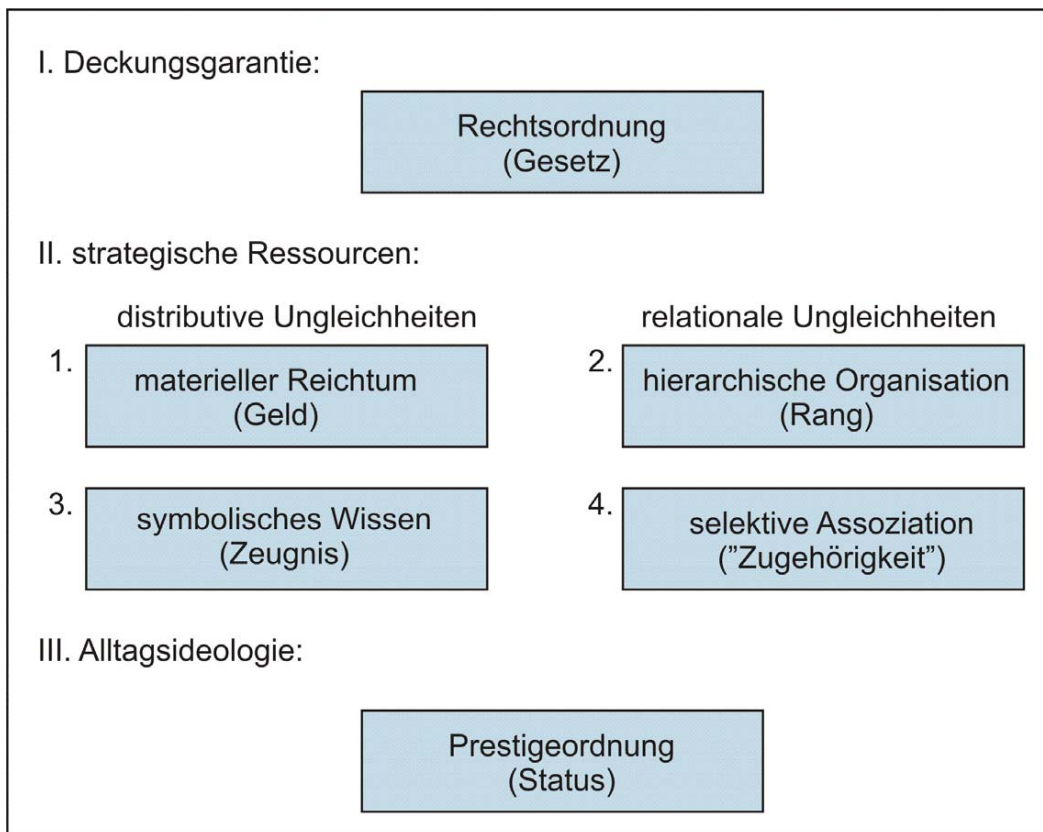
## Theorien beruflicher Sozialisation (1)

(Heinz 1991, 400 f.)

- **Rollentheoretische Ansätze**
  - Übernahme von definierten Berufsrollen, Konzipierung von Berufen aus der Sicht gesellschaftlicher Normen und betrieblicher Handlungsanforderungen,
  - Persönlichkeitsentwicklung als eine erfolgreiche Serie von Rollenlernprozessen
- **Subjektorientierte Ansätze**
  - entwicklungspsychologische Ansätze: berufliches Lernen als Interaktionsprozess zwischen Arbeits- und Persönlichkeitsstrukturen, Berufe als Bündel von standardisierten Fähigkeitselementen
  - berufssoziologische Ansätze: Zugang zu Qualifikationen unterliegt einem Selektionsprozess, der soziale Ungleichheiten produziert

34





37

## Theorien zur Erklärung sozU (1)

Unterscheidung von *primären* Herkunftseffekten und *sekundären* Herkunftseffekten (Boudon 1974):

- **Primäre Herkunftseffekte:** Einfluss der Familie (intellektuell anregendes Klima, materielle Versorgung) auf die Leistungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen  
→ Bourdieu 1983
- **Sekundäre Herkunftseffekte:** Gezielte, von sozialer Herkunft abhängige Wahl von Bildungsgängen  
→ Erikson & Jonsson 1996, Esser 1999

38

### Reproduktionstheorie von Bourdieu (1983)

- Kapital ist akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Materie oder in verinnerlichter „inkorporierter“ Form
- Unterscheidung von:
  - Kulturelles Kapital (inkorporiert, objektiviert, institutionalisiert)
  - Ökonomisches Kapital
  - Soziales Kapital
- Kulturelles und soziales Kapital können mit ökonomischem Kapital erworben werden bzw. führen zu ökon. Kapital (Kapitalumwandlung)
- Bedeutung des Erwerbs von kulturellem Kapital im Elternhaus und in der Schule für die weitere (Aus-) Bildungsbiographie der Jugendlichen

39

### Modell der Bildungswahl von Erikson & Jonsson 1996

$$U = PB - C$$

U = Nutzen (Utility)

P = Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Abschlusses des anvisierten Bildungsweges (Probability)

B = subjektiv eingeschätzter Wert für den Ertrag des jeweiligen Bildungsabschlusses (Benefit)

C = erwarteter Wert der Kosten (Cost)

40

## Modell der Bildungswahl von Esser 1999

Zwei Handlungsalternativen:

- Hauptschule ( $A_n$ ):  $EU(A_n) = c(-SV)$
- Weiterf. Schule ( $A_b$ ):  $EU(A_b) = pU + (1-p)c(-SV) - C$

EU = erwarteter Nutzen einer Alternative

U = zusätzlicher Ertrag des höheren Bildungsabschlusses

p = Wahrscheinlichkeit für den Bildungserfolg

c = Wahrscheinlichkeit, dass Statusverlust nicht eintritt

SV = Statusverlust bei Besuch der Hauptschule

C = Kosten für höhere Bildung

- $A_b$ , wenn:  $\underbrace{\text{Bildungsmotivation}}_{U + cSV} > \underbrace{\text{Investitionsrisiko}}_{C/p}$

41

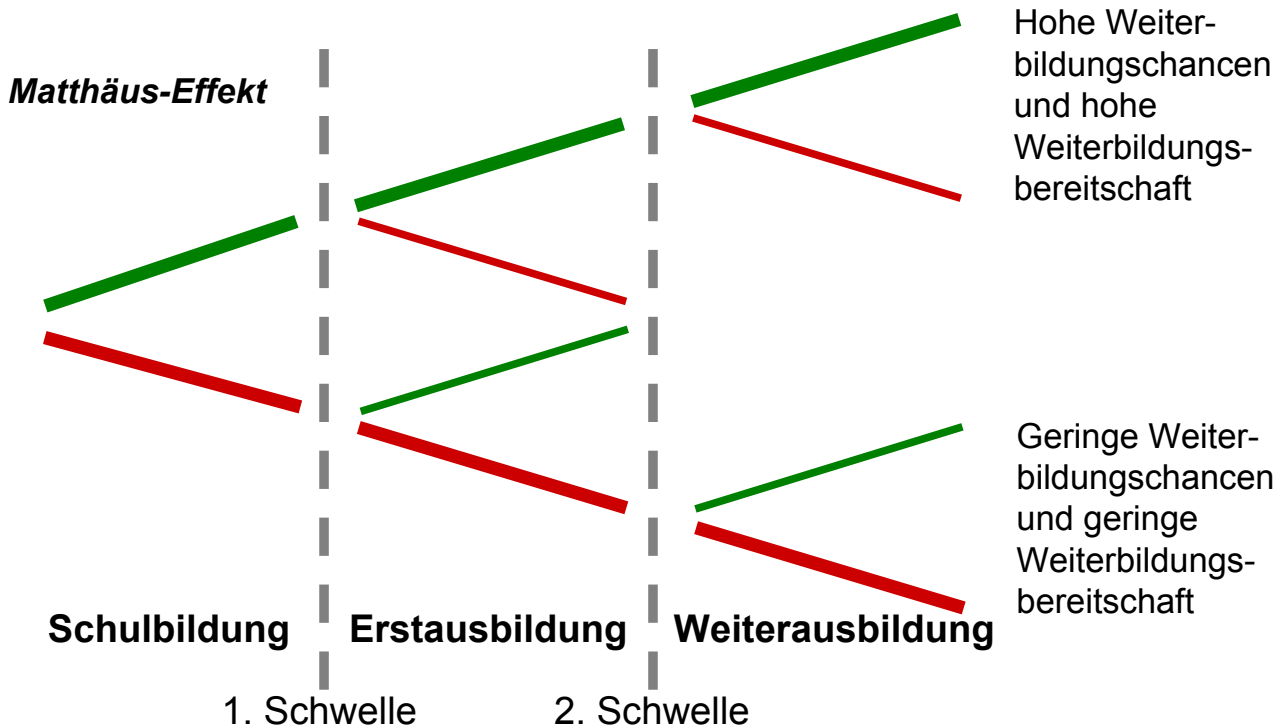
## Matthäus-Effekt


*„Denn wer da hat, dem wird gegeben werden, und er wird die Fülle haben; wer aber nicht hat, dem wird auch, was er hat, genommen werden.“*

(Matthäus 25, 29)



42





Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Bundesverwaltung admin.ch  
Statistik Schweiz

---

Startseite | Suche | Sitemap | Index | Glossar | Kontakt | Hilfe

Français

Aktuell

Themen

Regional

International

Infothek

Dienstleistungen

Institutionen

15 - Bildung, Wissenschaft

- Übersicht
- Panorama
- Bildungslandschaft Schweiz
- Die wichtigsten Zahlen
- Das Thema von A bis Z
- Agenda
- Bildungssystem
- Indikatoren
  - Einführung
  - Bildungssystemindikatoren
- Detaillierte Daten
- Analysen
- Obligatorische Schule
  - Daten, Indikatoren
- Sekundarstufe II. Allgemein- und Berufsbildung
  - Indikatoren
  - Übersichtstabellen
- Tertiärstufe: Höhere Berufsbildung
  - Indikatoren
  - Detaillierte Daten
- Tertiärstufe: Hochschulen
  - Indikatoren
    - Einführung
    - Hochschulsystem
    - Universitäre Hochschulen
    - Fachhochschulen

Bundesamt für Statistik > Themen > 15 - Bildung, Wissenschaft > Weiterbildung > **Indikatoren**

[Seite drucken](#)

## Weiterbildungsindikatoren - Indikatoren

**Definition der Weiterbildung**

Im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen (lifelong learning) hat sich die Unterscheidung von drei Lernformen eingebürgert (UNESCO, OECD und Eurostat):

- 1. Die formale Bildung** umfasst alle Bildungsgänge der obligatorischen Schule, der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder allgemein bildende Schulen) und der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung, Hochschulabschlüsse oder Doktorate).
- 2. Die nicht-formale Bildung** umfasst die Lernaktivitäten im Rahmen einer Schüler-Lehrer-Beziehung ausserhalb des formalen Bildungssystems. Dazu gehören beispielsweise Kurse, Konferenzen, Seminare oder Privatunterricht.
- 3. Das informelle Lernen** umfasst Aktivitäten, die explizit einem Lernziel dienen, aber ausserhalb einer Lernbeziehung stattfinden. Dabei handelt es sich beispielsweise um das Lesen von Fachliteratur oder das Lernen von anderen Personen am Arbeitsplatz.

Ist von Weiterbildung die Rede, sind in der Regel nicht-formale Bildungsaktivitäten gemeint. Die nachfolgenden Indikatoren konzentrieren sich denn auch hauptsächlich darauf. Aber auch das informelle Lernen ist einbezogen worden. Hingegen sind die formalen Bildungsmöglichkeiten für Erwachsene (Lehre, Maturität, Meisterdiplom, Bachelor, Master, Nachdiplom usw.) bei dieser Definition der Weiterbildung nicht berücksichtigt worden (für eine Übersicht über die unterschiedlichen Typen von Weiterbildung siehe auch Indikator: [«Teilnahme am lebenslangen Lernen»](#)).

In der Praxis ist es nicht immer leicht, die drei Bildungsformen voneinander zu unterscheiden, weshalb gewisse Überschneidungen nicht auszuschliessen sind.

Schnellsuche im Portal

[Erweiterte Suche](#)

**Hilfe**

- [FAQ](#)
- [Verwendete Zeichen](#)

**Daten, Karten**

- [Statistisches Lexikon](#)
- [Superweb](#)
- [Thematische Karten](#)

**Ausschreibungen**

- [Stellenangebote](#)
- [Öffentliche Ausschreibungen](#)

**Kontakt**

- [E-Mail](#)
- [NewsMail abonnieren](#)

## Quellen:

**Lebenslanges Lernen und Weiterbildung**  
Bestandesaufnahme der internationalen Indikatoren und ausgewählte Resultate

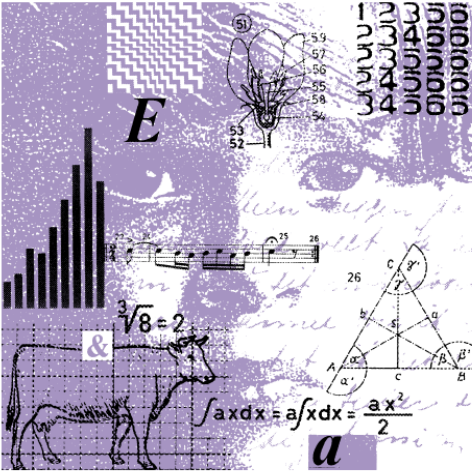


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel, 2006

**Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz**  
Erste Ergebnisse des Moduls «Weiterbildung» der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2006

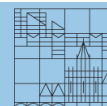


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Statistik BFS

Neuchâtel, 2007

## Weiterbildung in der Schweiz (Formen)



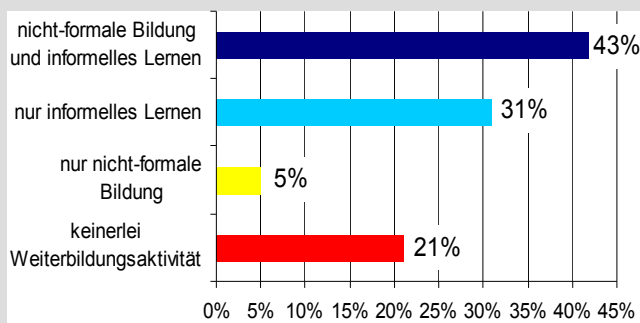
### Teilnahme an der Weiterbildung:

79 % der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 25-64 Jahren: mindestens eine Weiterbildungsaktivität

### Formen der Weiterbildung

- nicht-formale Bildung: Lernaktivitäten, die auf der Nutzung des externen Angebots an Weiterbildungskursen, Workshops oder Seminaren basieren
- informelles Lernen: Nutzung verfügbarer Fachliteratur, virtueller Lernplattformen und computergestützter Lernprogramme, on-the-job-Lernen, Lernen durch Abschauen und Ausprobieren

### Nutzung verschiedener Weiterbildungsangebote im Überblick:



Quelle: Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2006

Datenbasis: ständige Wohnbevölkerung 2006 im Alter von 25-64 Jahren

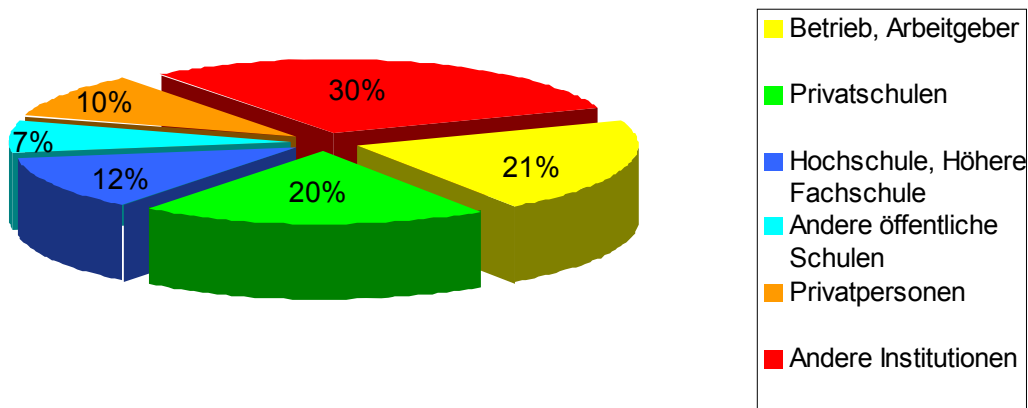
## Motive:

- berufliche Weiterqualifikation: ausschließlicher Grund für 75 % der Nutzer
- außerberufliche Weiterbildung: ausschließlicher Grund für 14 % der Nutzer

## Themen:

- Sprachen
- Gesundheit und Medizin
- Informatik
- Wissenschaft

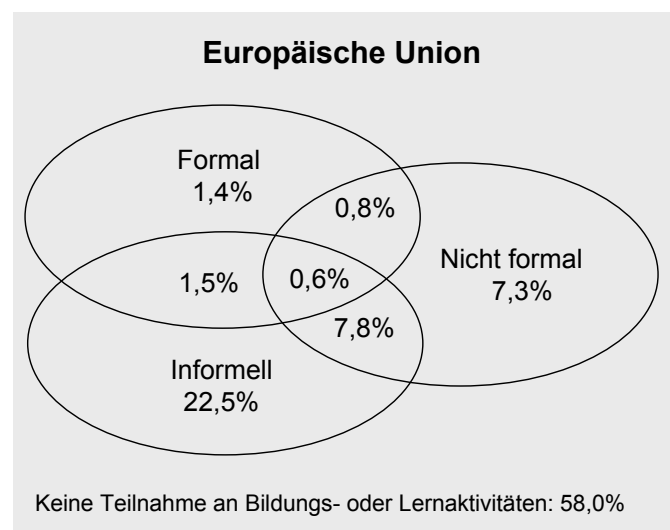
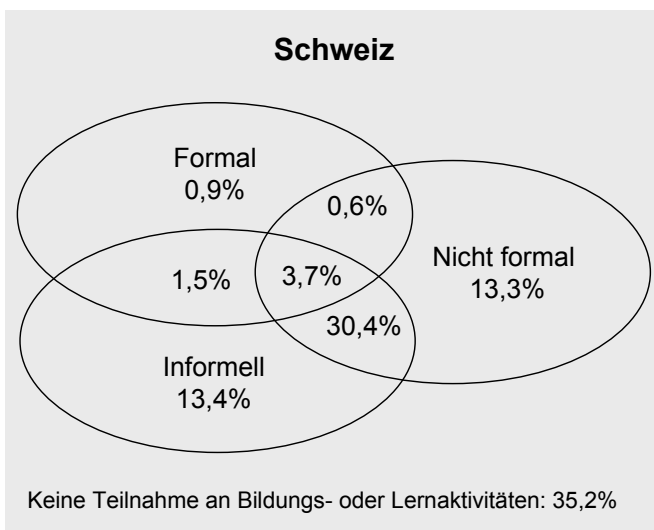
## Träger der nicht-formalen Bildung in der Schweiz:



47

# Die Schweiz im internationalen Vergleich

Teilnahme am lebenslangen Lernen nach Art der Bildungs- und Lernaktivitäten der 25 bis 64jährigen Wohnbevölkerung  
(Quelle: Eurostat, Bundesamt für Statistik 2007)

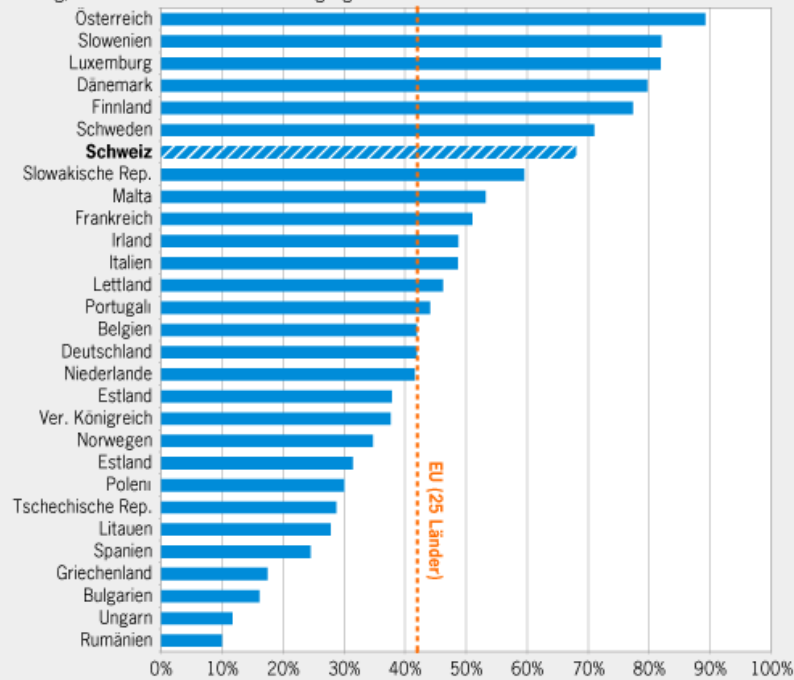


48

# Die Schweiz im internationalen Vergleich

## Teilnahme am lebenslangen Lernen im internationalen Vergleich, 2003

Teilnahme der 25-64-Jährigen an mindestens einer Lernaktivität (formale, nicht-formale, informelle Bildung) in den 12 Monaten vor der Befragung



Quelle: Eurostat, European Union Labour Force Survey (EU LFS)

© BFS

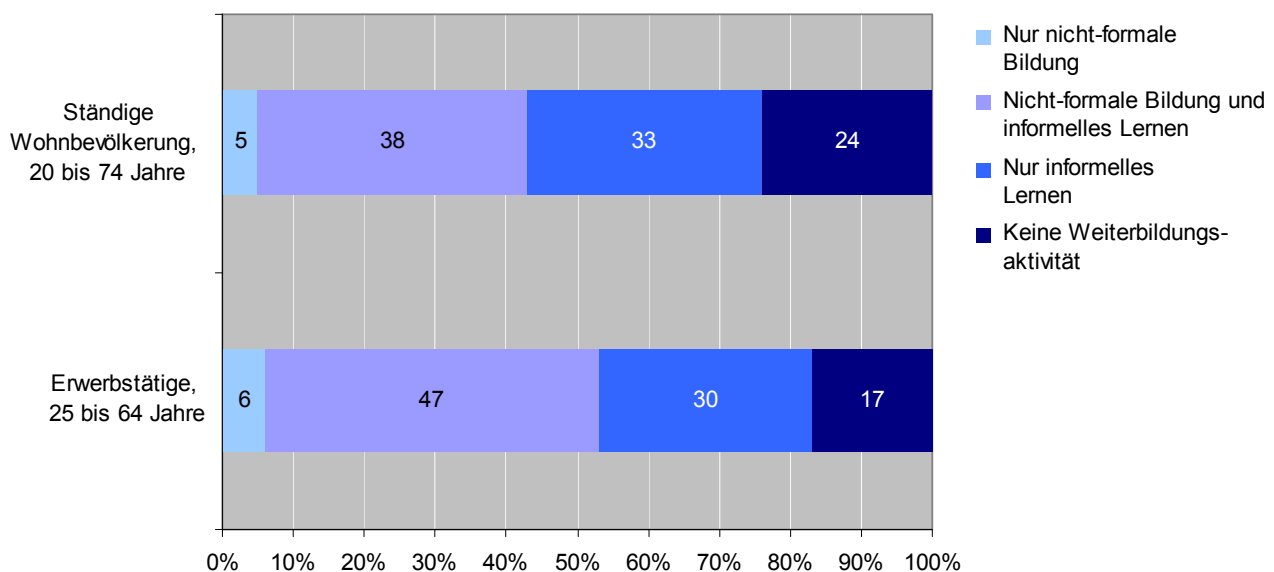
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.51244.512.html?open=2#2>

49

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (1)

Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung, 2006

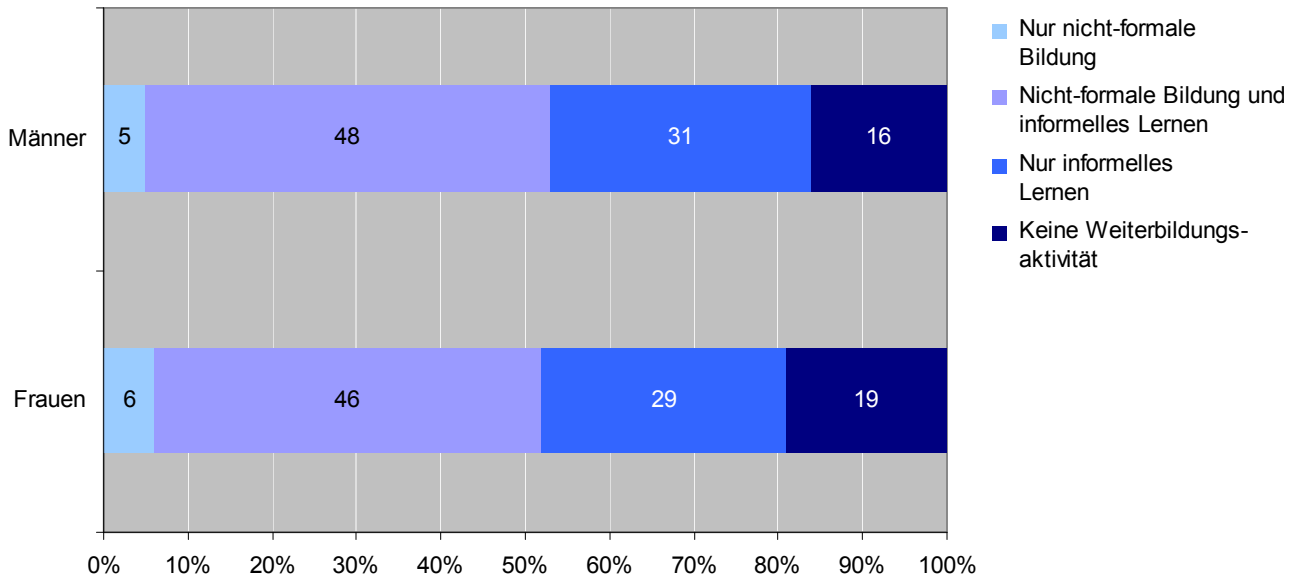
Quelle: SAKE 2006



## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (2)

Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Geschlecht (Erwerbstätige von 25 bis 64 Jahre), 2006

Quelle: SAKE 2006

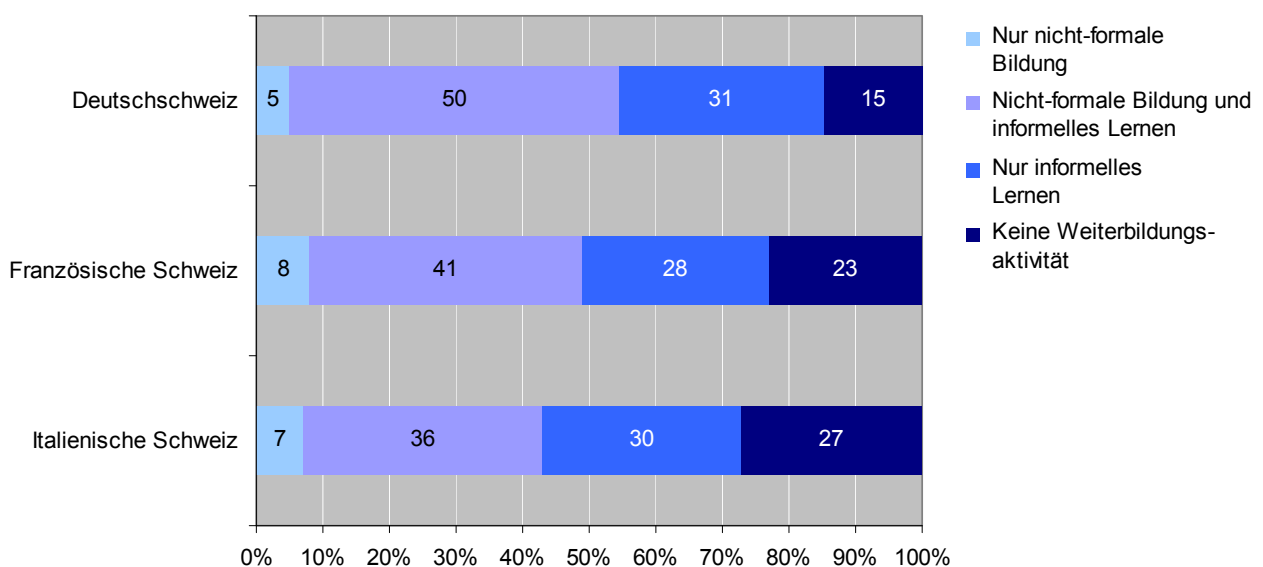


51

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (3)

Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach Sprachregion (Erwerbstätige von 25 bis 64 Jahre), 2006

Quelle: SAKE 2006

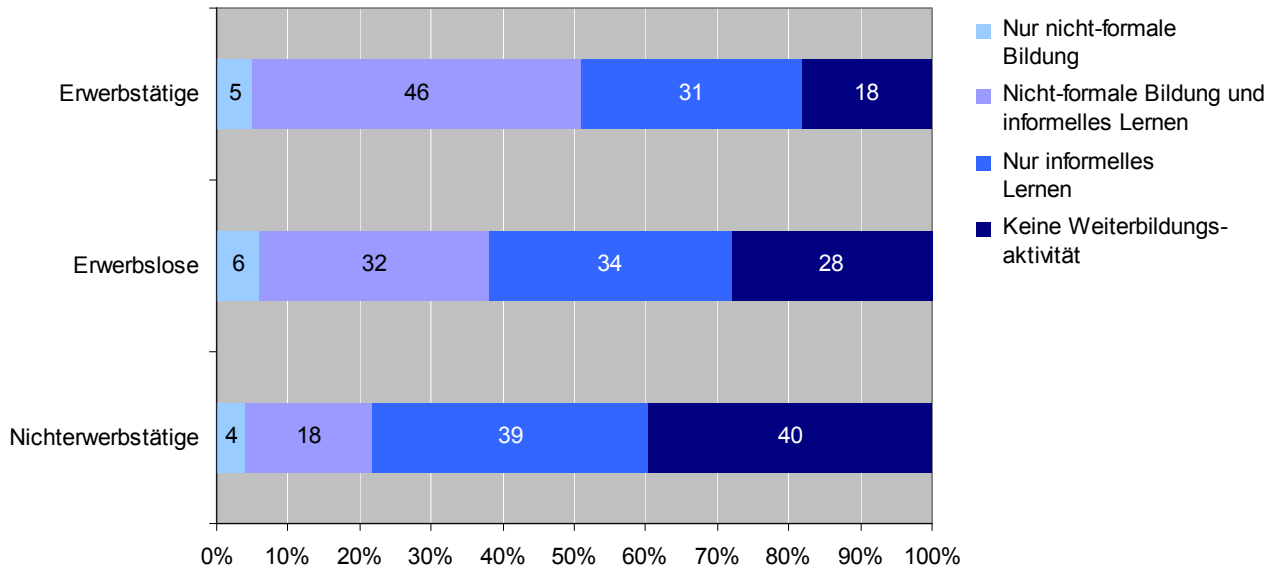


52

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (4)

Teilnahme an den verschiedenen Formen der Weiterbildung nach  
Arbeitsmarkstatus (Ständige Wohnbevölkerung von 20 bis 74 Jahre), 2006

Quelle: SAKE 2006

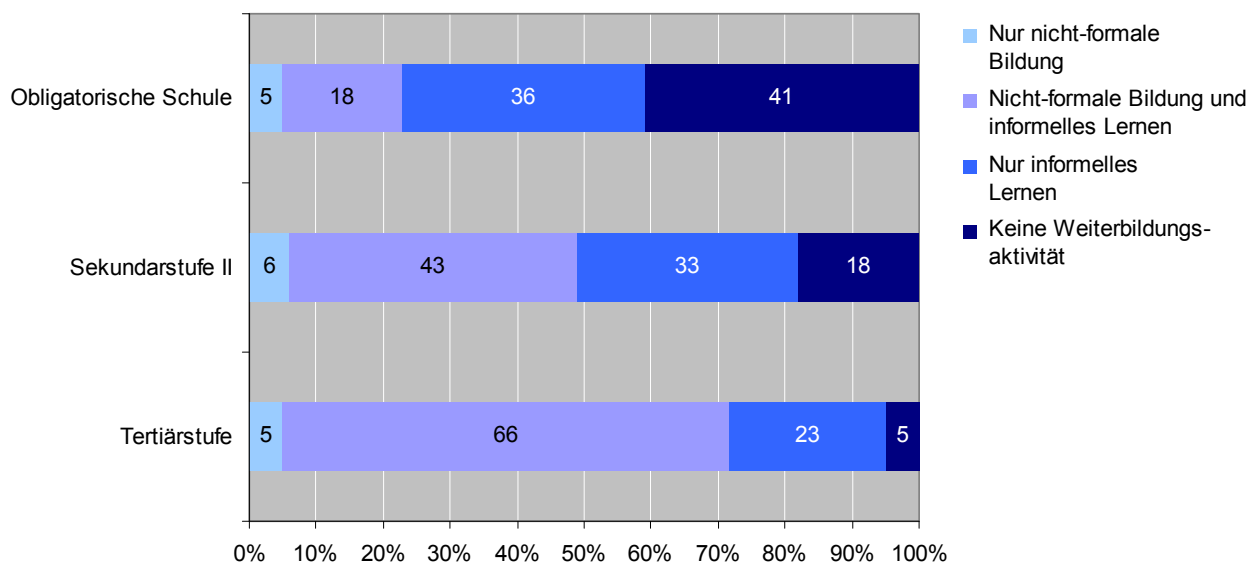


53

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (5)

Teilnahme an verschiedenen Formen der Weiterbildung nach  
Bildungsniveau (Erwerbstätige zwischen 25 bis 64 Jahren), 2006

Quelle: SAKE 2006

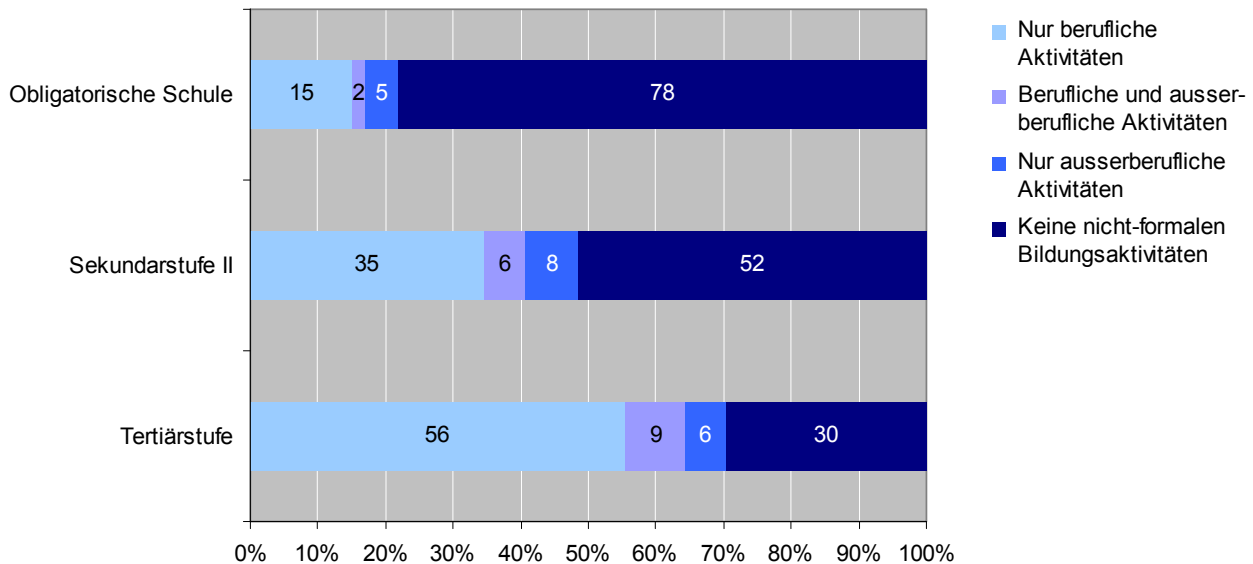


54

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (6)

Zweck der Teilnahme an nicht-formalen Bildungsaktivitäten nach Bildungsniveau (Erwerbstätige zwischen 25 bis 64 Jahren), 2006

Quelle: SAKE 2006

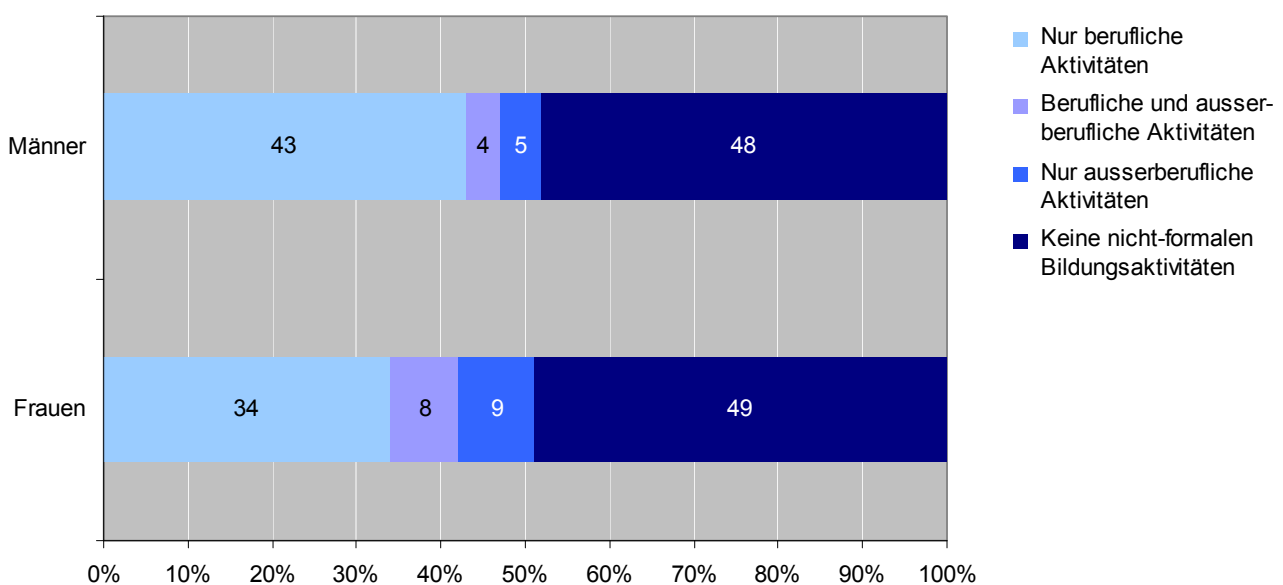


55

## Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz (7)

Zweck der Teilnahme an nicht-formalen Bildungsaktivitäten nach Geschlecht (Erwerbstätige zwischen 25 bis 64 Jahren), 2006

Quelle: SAKE 2006

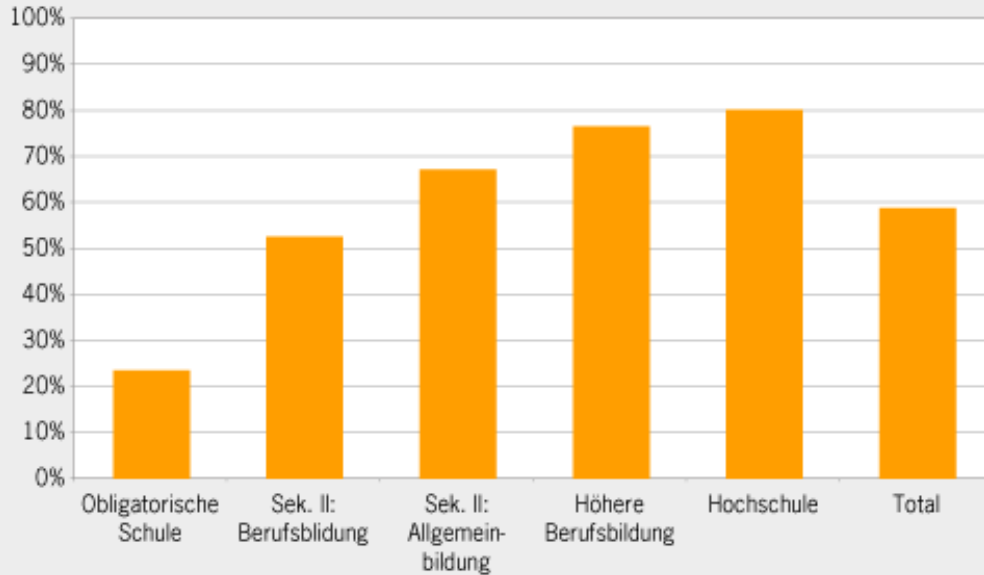


56

# Lebenslanges Lernen nach Bildungsstand

## Teilnahme am lebenslangen Lernen nach Bildungsstand, 2008

Anteil in Prozent an der 25-64-jährigen Wohnbevölkerung die an mindestens einer Lernaktivität (formale, nicht-formale Bildung) teilgenommen hat



Quelle: Schweizerische Arbeitskrafterhebung (SAKE) BFS

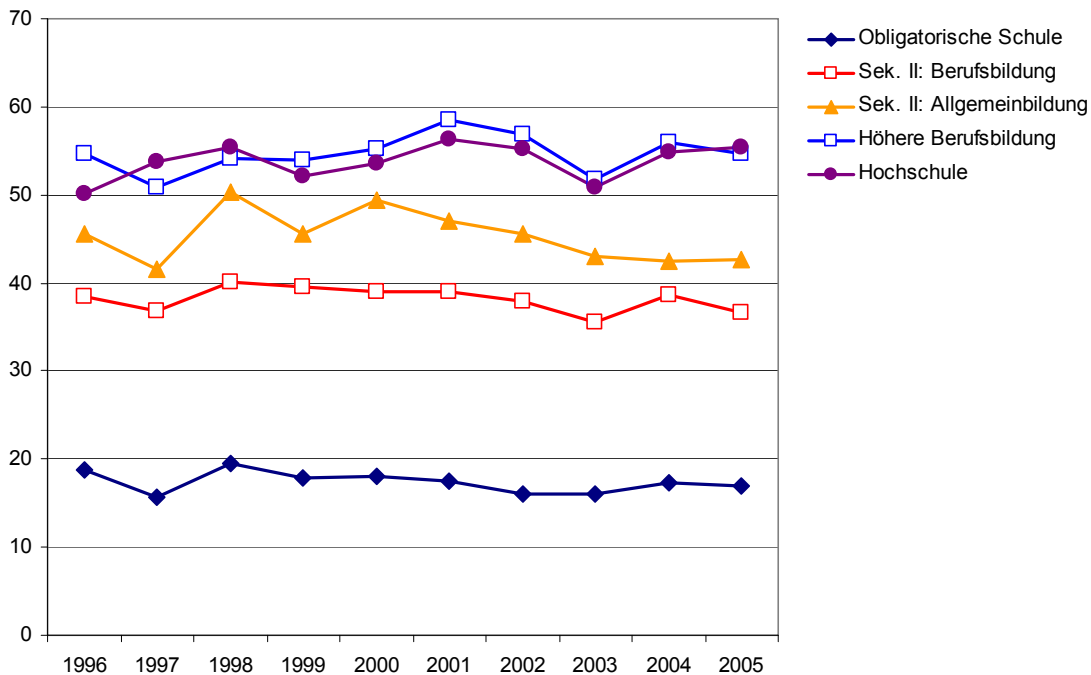
© BFS

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.51244.512.html?open=2,7#7>

57

# Lebenslanges Lernen nach Bildungsstand

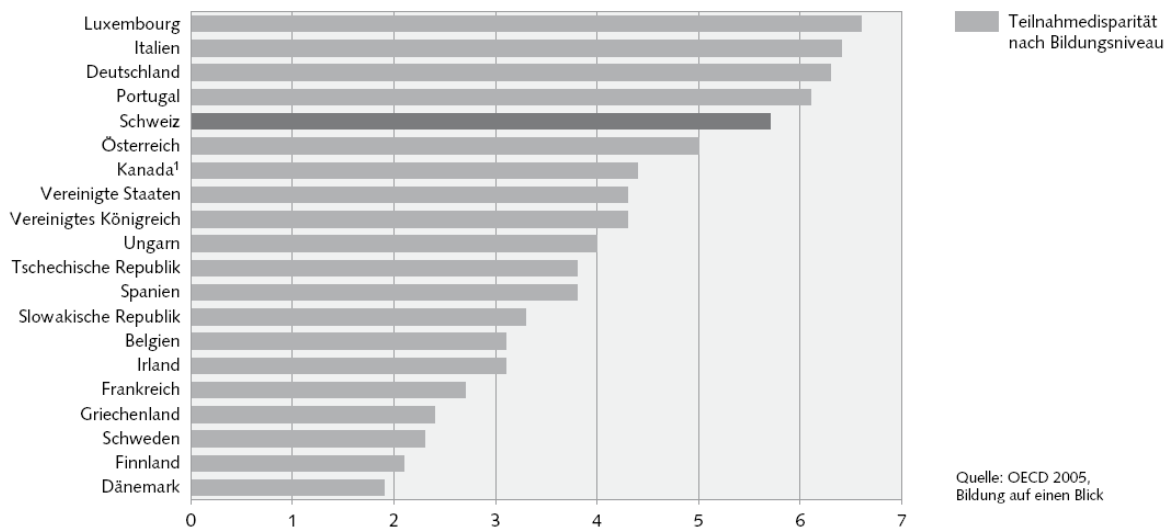
Beteiligung an Weiterbildungskursen nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau, Arbeitsmarktstatus, Sprachregion und Staatsangehörigkeit, Wohnbevölkerung von 20 bis 74 Jahre, 1996 bis 2005



58

Teilnahme an beruflicher nichtformaler Bildung nach Bildungsniveau, 2003  
25–64jährige Erwerbspersonen

G 6



<sup>1</sup> 2002

Teilnahmedisparität nach Bildungsniveau: Unterschied zwischen der Weiterbildungsteilnahme der Personen mit Tertiärausbildung und jenen ohne nachobligatorische Ausbildung (die Frage lautet: Um welchen Faktor nehmen die tertiär Ausgebildeten häufiger an Weiterbildungsaktivitäten teil als die Personen ohne nachobligatorischer Ausbildung?).

© Bundesamt für Statistik (BFS)

Quelle: OECD 2005,  
Bildung auf einen Blick

59

## Zwischenfazit (1)

- Hohe Weiterbildungsbereitschaft (im internationalen Vergleich), aber:

### Intensität der Teilnahme und Teilnahmequoten

- Pro Jahr nehmen 6 von 10 Befragten lediglich an einer weiterbildenden Maßnahme teil.
- Grundsätzlich hat die Teilnahme eine nachhaltige Wirkung auf das weitere Verhalten: Jeder zweite Teilnehmer ist ein „Wiederholungstäter“!
- Mit zunehmendem Bildungsniveau steigt auch die Regelmäßigkeit der Besuche von Weiterbildungskursen.

60

- Abhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme von
  - Bildungsstand (Faktor 3,5 bis 5)
  - Einbindung in den Arbeitsmarkt
  - Sprachregion
  - Keine geschlechterspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Teilnahmequoten (aber: Teilnahmeanlass: beruflich vs. ausserberuflich)
- **Aktuelle Entwicklungsfelder:** Verbesserung des regelmäßigen Besuchs von Weiterbildungskursen (v.a. im Bereich der Geringqualifizierten), denn:
  - Nur 51 % der Bevölkerung, die die obligatorische Schule als höchsten Abschluss haben, bilden sich überhaupt weiter!
  - Zusätzlich nutzt nur jeder 10. dieser Bildungsschicht die Angebote regelmäßig und wiederholt!
  - ⇒ Weiterbildung ist KEIN effektives Mittel, um die Unterschiede zwischen verschiedenen Bildungsniveaus zu reduzieren!

1. Begriffsklärung: Lernen, Arbeiten und Beruf
2. **Lernprozesse und Effekte**
  - 2.1 Sozialisation für und durch die Arbeit
  - 2.2 Gestaltung von lernförderlichen Ausbildungs-/ Arbeitssituationen**
  - 2.3 Lernen durch Fehler am Arbeitsplatz
3. Forschungsmethoden
4. Fazit und Ausblick