

Karlheinz Sonntag
Ralf Stegmaier

Arbeitsorientiertes Lernen

Zur Psychologie der Integration
von Lernen und Arbeit

Verlag W. Kohlhammer

Inhalt

Vorwort	9
1 Arbeitsorientiertes Lernen: Bedeutung, Charakteristik und Gegenstand	11
1.1 Veränderte Umfeldbedingungen und Zielgrößen	11
1.1.1 Veränderungen in der Arbeitswelt	11
1.1.2 Zielgrößen arbeitsorientierten Lernens	12
1.2 Arbeitsorientiertes Lernen: Integration von Arbeit und Lernen	15
1.2.1 Überlegungen zum Arbeitsbegriff	15
1.2.2 Überlegungen zum Lernbegriff	18
1.2.3 Charakteristik arbeitsorientierten Lernens	20
1.3 Entwicklungslinien der Integration von Arbeit und Lernen	21
1.3.1 Arbeitsplatz als Lernort in der Aus- und Weiterbildung	22
1.3.2 Übungen zur Erzielung »bestmöglicher« Leistungen	23
1.3.3 Kompetenzentwicklung durch Training und Arbeitsgestaltung	27
1.4 Aufbau und Themen des Lehrbuchs	28
2 Theorien und Modelle zur Integration von Arbeit und Lernen	31
2.1 Theoretische Zugänge zu Aspekten arbeitsorientierten Lernens	31
2.2 Arbeitspsychologische Zugänge	33
2.2.1 Lernen durch Bewältigung von Arbeitsanforderungen	33
2.2.2 Arbeitsimmanentes Lernen	37
2.3 Instruktionspsychologische Zugänge	40
2.3.1 Situiertes und problemorientiertes Lernen	40
2.3.2 Beobachtungslernen	43
2.3.3 Selbstgesteuertes Lernen	45
2.4 Personalpsychologische Zugänge	47
2.4.1 Karrierebezogenes kontinuierliches Lernen	48
2.4.2 Karrierebezogenes Selbstmanagement	49
2.4.3 Job crafting	50
2.4.4 Taking charge	53

Inhalt

2.5	Organisationspsychologische Zugänge	54
2.5.1	Anpassung bei der Arbeit	54
2.5.2	Organisationale Sozialisation	56
3	Gestaltung und Wirkung arbeitsintegrierten Lernens	58
3.1	Einführung	58
3.2	Arbeitsstrukturierung als Form arbeitsintegrierten Lernens	59
3.2.1	Ziele, Konzepte und Strategien der Arbeitsstrukturierung	59
3.2.2	Job enlargement	63
3.2.3	Job enrichment	64
3.2.4	Job rotation	65
3.2.5	Problemlösegruppen	67
3.3	Arbeitsintegriertes Lernen bei Einarbeitungs- und Sozialisationsprozessen	68
3.3.1	Suche nach Informationen	69
3.3.2	Proaktive Sozialisationstaktiken	73
3.3.3	Institutionalisierte Sozialisationstaktiken	75
3.4	Arbeitsintegriertes Lernen durch beratungs- und erfahrungsbezogene Ansätze	77
3.4.1	Mentoring	78
3.4.2	Cognitive apprenticeship	80
3.5	Wirkungsbereiche arbeitsintegrierten Lernens	83
3.5.1	Kognitive Kompetenz	83
3.5.2	Soziale Kompetenzen und Freizeitverhalten	84
3.5.3	Berufliche Handlungskompetenz	85
3.5.4	Persönlichkeit	86
3.5.5	Gesundheit	88
3.5.6	Umgang mit organisationalen Veränderungen	89
3.5.7	Kreative und proaktive Leistungen	90
3.5.8	Fazit	92
4	Gestaltung und Wirkung von arbeitsbezogenem Lernen	94
4.1	Trainingsansätze für arbeitsbezogenes Lernen	95
4.1.1	Psychoregulativ akzentuierte Trainings	95
4.1.2	Kognitive Trainings	96
4.1.3	Fehlertraining	101
4.1.4	Behavior modeling	103
4.1.5	Trainings für individuelle Bewältigungsstrategien	106
4.1.6	Computergestützte und simulationsbasierte Ansätze	109
4.2	Personale Merkmale beim arbeitsbezogenen Lernen	115
4.2.1	Zielorientierung	116
4.2.2	Lernmotivation und Selbstwirksamkeit	118
4.2.3	Kognitive Fähigkeiten	121
4.2.4	Lernstrategien	121

4.2.5	Persönlichkeit	122
4.2.6	Stresserleben	124
4.2.7	Alter	124
4.3	Situationale Merkmale beim arbeitsbezogenen Lernen	127
4.3.1	Soziale Unterstützung	127
4.3.2	Organisationales Klima	131
4.3.3	Organisationale Gerechtigkeit und Entscheidungsfreiheit	133
4.3.4	Informationen über das Training	135
4.4	Transferförderung beim arbeitsbezogenen Lernen	136
4.4.1	Transferbegriff	136
4.4.2	Ansätze zur Förderung von Transfer	137
4.4.3	Nachweis von Transfereffekten	140
5	Instrumente und Verfahren zur Analyse, Gestaltung und Evaluation arbeitsorientierten Lernens	143
5.1	Identifikation und Beschreibung von Lernpotenzialen und Anforderungen in der Arbeitstätigkeit	T. 144
5.1.1	Verfahren zur Identifikation von Lernpotenzialen	144
5.1.2	Aufgaben- und anforderungsanalytische Verfahren	148
5.1.3	Lernbedarfsanalyse - ein kombinierter Verfahrenseinsatz	158
5.2	Identifikation und Beschreibung organisationaler Merkmale arbeitsorientierten Lernens	167
5.2.1	Allgemeine organisationsdiagnostische Verfahren	167
5.2.2	Das Lernkulturinventar (LKI)	172
5.3	Identifikation und Beschreibung personaler Merkmale und Kompetenzen	183
5.3.1	Anforderungsanalyse und Kompetenzmodellierung: Ein evidenzbasierter Ansatz	184
5.3.2	Kompetenzmessung	188
6	Gestaltungslösungen für die Praxis	202
6.1	Lösungen im betrieblichen Kontext	202
6.1.1	Computergestütztes Training zur Förderung von Diagnosekompetenz	202
6.1.2	Training sozialer Kompetenzen durch behavior modeling	208
6.1.3	Arbeitsintegrierte Lernumgebungen für die Berufsausbildung	211
6.2	Lösungen für den Hochschulbereich	227
6.2.1	Training mit Simulatoren in der Mediziner Ausbildung	227
6.2.2	Projektseminar für Studierende der Arbeits- und Organisationspsychologie	233
7	Fazit	242
	Literatur	245
	Stichwortverzeichnis	267