

Andreas Rausch

Erleben und Lernen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung

UNIVERSITÄT
LIECHTENSTEIN
Bibliothek

VS RESEARCH

Inhalt

Danksagung	VII
Inhaltsverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XV
Tabellenverzeichnis	XVIII
1 Ausgangslage und Problemstellung	1
1.1 Die „Wiederentdeckung“ des Arbeitsplatzes als Lernort.....	1
1.2 Forschungsbedarfe zum Lernen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung.....	3
1.3 Eingrenzung des Untersuchungsfeldes, Fragestellungen und Methodik der Studie.....	6
1.4 Theoretische Verortung der Arbeit.....	7
1.5 Aufbau der Arbeit.....	8
2 Aktualgenese der Performanz - Ontogenese der Kompetenz	11
2.1 Handlungsbegriff und angrenzende Konstrukte.....	11
2.1.1 Handeln, Verhalten und Performanz.....	11
2.1.2 Tätigkeit, Handlung und Operation.....	12
2.1.3 Handeln, Denken, Lernen und Entwicklung.....	14
2.2 Aktualgenese der Performanz — Grundzüge eines allgemeinen Ha'ndlungsmodells.....	16
2.2.1 Begriffsverwendungen und -abgrenzungen im Bereich kognitiver, emotionaler und motivationaler Phänomene.....	17
2.2.1.1 Kognition und Affekt- Versuch einer Minimaldefinition.....	20
2.2.1.2 Präzisierung emotional-affektiver Konstrukte anhand ihrer Bewusstseinsnähe.....	23
2.2.1.3 Emotional-affektive Trait-Komponenten^.....	29
2.2.1.4 Grundbedürfnisse, Motive, Motivation und Intention.....	31
2.2.2 Wechselwirkungen kognitiver, emotionaler und motivationaler Prozesse des Wahrnehmens, Denkens und Handelns.....	40

2.2.2.1 Handlungssituation und Situationswahrnehmung.....	40
2.2.2.2 Erwartungs-mal-Wert-Theorien und Motivationsgenese in Handlungsprozessen.....	42
2.2.2.3 Kognitive Grundlagen des Handelns.....	48
2.2.2.4 Appraisal-Theorien und Emotionsgenese in Handlungsprozessen.....	52
2.2.3 Aktualgenese des Handelns - Entwurf eines integrativen Modells.....	65
2.3 Kompetenz als personale Voraussetzung von Handeln.....	70
2.3.1 Handlungstheoretische Ansätze dispositionaler Handlungsvoraussetzungen.....	71
2.3.2 Subjektive Theorien als Beschreibungsansatz individueller Handlungsvoraussetzungen.....	73
2.3.3 Deckungsbereiche mentaler Modelle und subjektiver Theorien.....	77
2.3.4 Bezüge zur aktuellen Diskussion des Kompetenzbegriffs.....	78
2.3.4.1 Nominaldefinitionen der Kompetenz und Abgrenzungen.....	79
2.3.4.2 Domänenspezifität als Merkmal des Kompetenzbegriffs.....	81
2.3.4.3 Empirische Näherungen an den Kompetenzbegriff.....	83
2.3.4.4 Vernachlässigung emotional-motivationaler Grundlagen des Handelns.....	87
2.3.4.5 Realistisches Selbstbild als Bestandteil von Kompetenz.....	89
2.3.5 Arbeitsdefinition des Kompetenzbegriffs.....	90
2.4 Ontogenese der Kompetenz als Folge von Handeln.....	92
2.4.1 Bewusstseinsnähe von Lernprozessen.....	93
2.4.1.1 Lernen durch Problemlösen.....	96
2.4.1.2 Lernen als Routinisierung und Reflexion von Routinen.....	99
2.4.1.3 Zusammenschau erörterter Prozesse des Kompetenzerwerbs.....	102
2.4.2 Einfluss subjektiver Lerntheorien.....	104
2.4.3 Emotional-affektive Verarbeitung von Feedback im Lernprozess.....	105
2.5 Zum Verhältnis von Kompetenzerleben und Kompetenzerwerb.....	108
3 Erlebensqualitäten und Lernpotenziale am Arbeitsplatz in der betrieblichen Erstausbildung.....	111
3.1 Der Lernort Arbeitsplatz in der beruflichen Erstausbildung.....	112
3.1.1 Systematisierungsansätze zum Verhältnis von Lernen und Arbeiten ...	113
3.1.2 Idealtypische Funktionen des Arbeitsplatzes als Lernort.....	116
3.1.3 Verortung des Arbeitsplatzes in einer ökologischen Systemsicht auf die betriebliche Ausbildung.....	117
3.1.4 Rahmenmodell des Lernens am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung.....	122
3.2 Modelle der Wirkung und Gestaltung von Arbeitssituationen.....	126
3.2.1 Das Job-Demand-Control-Support-Model (Karasek).....	126
3.2.2 Die Affective-Events-Theory (Weiss & Cropanzano).....	128
3.2.3 Das job-Characteristics-Model (Hackman & Oldham).....	131

3.2.4	Die Selbstbestimmungstheorie (Deci & Ryan) im Arbeitskontext.....	134
3.2.5	Zwischenfazit: Konvergenz der Zielgrößen, Kongruenz der Einflussfaktoren und zentrale Bedeutung der Erlebensqualität.....	137
3.3	Erlebens- und Lernförderlichkeit von Arbeitsaufgaben.....	138
3.3.1	Erlebens- und lernförderliche Merkmale von Arbeitsaufgaben.....	139
3.3.2	Einschränkungen zur Erlebens- und Lernförderlichkeit von Aufgabenmerkmalen.....	143
3.3.3	Interaktionsqualität im Arbeitsprozess.....	145
3.4	Das betriebliche Ausbildungspersonal als (Mit-)Gestalter der Arbeitssituation.....	148
3.4.1	Ausbildungsbeteiligte und deren Funktionsbereiche.....	148
3.4.2	Pädagogisches Handeln am Arbeitsplatz.....	151
3.5	Der Lernort Arbeitsplatz aus Sicht der Auszubildenden.....	158
4	Arbeitstagebücher als prozessnahe Erhebungsinstrument am Arbeitsplatz.....	161
4.1	Notwendigkeit einer prozessnahen Datenerhebung und Restriktionen des betrieblichen Feldes.....	161
4.2	Prozessnahe Arbeitssituationsanalyse mittels Tagebuch-Methodik	165
4.3	Ausgewählte Referenzstudien.....	170
4.3.1	Tagebuchstudien zur Erlebensqualität am Arbeitsplatz.....	170
4.3.2	Tagebuchstudien zum Lernen am Arbeitsplatz (Göttinger Forschergruppe).....	173
5	Forschungsfragen und Konzeption der empirischen Untersuchungen..177	
5.1	Forschungsfragen und Übersicht der durchgeführten Studien.....	177
5.2	Konzeption der Pilotstudie.....	180
5.2.1	Untersuchungsfeld, Design und Stichprobe der Pilotstudie.....	180
5.2.2	Fragebogeninstrumente der Pilotstudie.....	182
5.2.2.1	Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften (EEH).....	183
5.2.2.2	Retrospektive Erfassung der Motivation und Motivationsbedingungen (AEH).....	185
5.2.2.3	Retrospektive Erfassung der betrieblichen Ausbildungssituation (AEH).....	189
5.2.3	Tagebuch-Methodik im Rahmen der Pilotstudie.....	192
5.2.3.1	Erfassung von Tätigkeiten im Arbeitstagebuch der Pilotstudie.....	192
5.2.3.2	Tagesrückblick im Arbeitstagebuch der Pilotstudie.....	194
5.3	Konzeption der Hauptuntersuchung im Einzelhandel.....	195
5.3.1	Beschreibung des Untersuchungsfeldes.....	195
5.3.1.1	Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Einzelhandel.....	196
5.3.1.2	Der Ausbildungsansatz im untersuchten Unternehmen.....	198

5.3.2	Untersuchungsdesign und Stichprobe der Hauptuntersuchung im Einzelhandel.....	199
5.3.2.1	Untersuchungsdesign und Stichprobe der Tagebuchstudie im Einzelhandel.....	200
5.3.2.2	Untersuchungsdesign und Stichprobe der Interviewstudie im Einzelhandel.....	202
5.3.3	Fragebogeninstrumente der Hauptuntersuchung.....	203
5.3.3.1	Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften (EEH).....	204
5.3.3.2	Erfassung der Motivation und Motivationsbedingungen (EEH und AEH).....	207
5.3.3.3	Retrospektive Erfassung der betrieblichen Ausbildungssituation (EEH und AEH).....	212
5.3.4	Tagebuch-Methodik der Hauptuntersuchung.....	215
5.3.4.1	Identifikation von Tätigkeitstypen im Vorfeld der Tagebuchstudie.....	215
5.3.4.2	Erfassung von Tätigkeiten im Arbeitstagebuch.....	218
5.3.4.3	Tagesrückblick im Arbeitstagebuch.....	221
5.3.5	Konstruktinterviews mit Ausbildungsbeteiligten.....	222
6	Empirische Befunde.....	227
6.1	Die Analyseverfahren im Überblick.....	228
6.2	Befunde der Pilotstudie.....	231
6.2.1	Befunde auf Tätigkeitsebene (Tagebuchdaten).....	232
6.2.1.1	Erleben von Arbeitstätigkeiten in der betrieblichen Ausbildung.....	232
6.2.1.2	Eigeninitiative Übernahme von Tätigkeiten.....	235
6.2.1.3	Interessens- und befundensförderliche Tätigkeitsmerkmale.....	237
6.2.1.4	Lernförderliche Tätigkeitsmerkmale.....	239
6.2.1.5	Erleben am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr.....	242
6.2.2	Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsebene (Tagebuchdaten) und Personenebene (Standardfragebögen).....	245
6.2.2.1	Erleben am Arbeitsplatz und retrospektive Einschätzung der Ausbildungssituation.....	247
6.2.2.2	Erleben am Arbeitsplatz und retrospektive Einschätzung der Motivation und Motivationsbedingungen.....	250
6.2.2.3	Individuelle Dispositionen und Erleben am Arbeitsplatz.....	254
6.2.3	Zentrale Befunde der Pilotstudie.....	256
6.3	Befunde der Tagebuchstudie im Einzelhandel.....	259
6.3.1	Motivationale Lage im Vergleich zur Pilotstudie (Benchmark).....	260
6.3.2	Tätigkeitsfelder der Einzelhandelsauszubildenden im betrachteten Unternehmen.....	262
6.3.3	Emotional-motivationales Erleben am Arbeitsplatz.....	266

6.3.3.1 Erleben unterschiedlicher Tätigkeitsfelder.....	268
6.3.3.2 Eigeninitiative Übernahme von Tätigkeiten.....	270
6.3.3.3 Interessens- und befundensförderliche Tätigkeitsmerkmale.....	272
6.3.4 Lernen im Arbeitsprozess.....	274
6.3.5 Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsebene (Tagebuchdaten) und Personenebene (Standardfragebögen).....	283
6.3.5.1 Prozessnahe und retrospektive Einschätzung von Tätigkeitsmerkmalen.....	284
6.3.5.2 Erleben am Arbeitsplatz und retrospektive Einschätzung der Motivation und Motivationsbedingungen	285
6.3.5.3 Individuelle Dispositionen und Erleben am Arbeitsplatz.....	291
6.3.6 Zentrale Befunde der Tagebuchstudie im Einzelhandel.....	293
6.4 Befunde der Interviewstudie im Einzelhandel.....	297
6.4.1 Tätigkeitsfelder des Ausbildungspersonals.....	297
6.4.2 Lernverständnis und Ausbildungsziele aus Sicht der Ausbildungs- beteiligten.....	299
6.4.3 Betreuung von Auszubildenden am Arbeitsplatz.....	300
6.4.3.1 Merkmale guter Betreuung (Soll-Vorstellungen).....	301
6.4.3.2 Betreuungsansatz der ausbildenden Fachkräfte (Ist-Situation).....	303
6.4.3.3 Individualisierung der Betreuung.....	306
6.4.4 Zufriedenheit der Auszubildenden und Verbesserungspotenziale aus Sicht aller Ausbildungsbeteiligten.....	308
6.4.5 Zentrale Befunde der Interviewstudie.....	309
7 Zusammenfassung und Ausblick.....	313
7.1 Erarbeitung eines Rahmenmodells des Lernens am Arbeitsplatz.....	313
7.2 Überblick der Studien, Zusammenfassung der Befunde und Implikationen für die Praxis.....	315
7.2.1 Überblick der durchgeführten Studien.....	315
7.2.2 Zusammenfassung der empirischen Befunde.....	317
7.2.3 Implikationen für die Praxis.....	321
7.3 Empirische Zugänge im Rückblick und Forschungsausblick.....	323
7.3.1 Empirische Zugänge zum Erleben und Lernen am Arbeitsplatz im Rückblick.....	323
7.3.2 Forschungsausblick.....	325
Literatur.....	327
Anhang.....	367