

Exposé für eine Masterthesis zum Thema „Selbstreguliertes Lernen in der digitalen Berufsbildung im Bankenbereich“

Anton Huber (2657878)

hubera02@ph-heidelberg.de

6. Semester (Master)

Abgabedatum: 12.02.2024

Hinführung

An den heutigen wissensintensiven Arbeitsplätzen besteht ein Bedarf an kontinuierlichem Lernen, da die Arbeitnehmer komplexe und neuartige Arbeitsprobleme lösen müssen. An wissensintensiven Arbeitsplätzen sind formale Schulungsansätze nicht mehr effektiv oder angemessen, da die Lernbedürfnisse jedes einzelnen Arbeitnehmers maßgeschneidert sind und sich ständig ändern. An diesen Arbeitsplätzen findet Lernen in erster Linie durch absichtliches informelles Lernen statt, das eng mit den täglichen Arbeitsaufgaben und anderen Menschen verknüpft ist und durch diese vermittelt wird. Die Verantwortung für das Lernen verlagert sich von der Weiterbildungsabteilung auf den Lernenden, der sein eigenes Lernen für die Arbeit innerhalb der durch seine Arbeitsrolle und den organisatorischen Kontext vorgegebenen Grenzen managen muss. Diese Veränderungen stellen zunehmend höhere Anforderungen an die Arbeitnehmer, ihr eigenes Lernen zu managen.

Forschungsziel

Diese Masterthesis soll das individuelle Lernen am Arbeitsplatz im Finanzdienstleistungssektor, einem typischen wissensintensiven Sektor, untersuchen. Insbesondere wird die Beziehung zwischen dem Arbeitskontext und dem tatsächlichen Lernen einer Person untersucht, wobei die Hypothese aufgestellt wird, dass die Fähigkeit des Individuums, sein Lernen selbst zu regulieren, diese Beziehung vermittelt. Darüber hinaus sollen in diesem Kontext die Fähigkeit in Bezug auf den Anteil an Arbeit im Home-Office und die dabei selbst wahrgenommene Selbstwirksamkeit verglichen werden.

Hypothesen

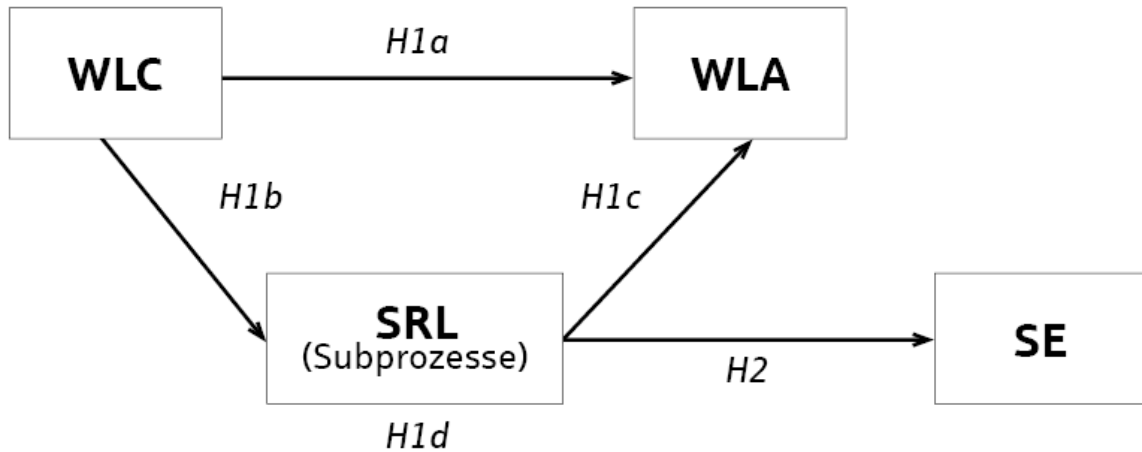
H1a. Workplace learning context ist ein Prädiktor für die workplace learning activity (WLC → WLA). Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen (wahrgenommenen) Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz und durchgeführten Lernaktivitäten am Arbeitsplatz.

H1b. Der workplace learning context ist ein Prädiktor für einige oder alle Teilprozesse des selbstregulierten Lernens (WLC → SRL). Es besteht eine positive Beziehung zwischen dem wahrgenommenen workplace learning context und dem berichteten SRL-Verhalten (einige oder alle Teilprozesse).

H1c. Einige oder alle Teilprozesse des selbstregulierten Lernens sind Prädiktoren für die workplace learning activity (SRL → WLA). Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem berichteten SRL-Verhalten (einige oder alle Teilprozesse) und den durchgeführten Lernaktivitäten am Arbeitsplatz.

H1d. Die Teilprozesse des selbstregulierten Lernens vermitteln die Beziehung zwischen dem workplace learning context und der workplace learning activity (WLC → SRL → WLA). Einige (oder alle) Teilprozesse des selbstgesteuerten Lernens beeinflussen das Niveau der Lernaktivitäten am Arbeitsplatz in Abhängigkeit von den Lernmöglichkeiten, die den Beschäftigten am Arbeitsplatz geboten werden.

H2. Einige oder alle Teilprozesse des selbstregulierten Lernens sind Prädiktoren für den Grad der wahrgenommenen Selbstwirksamkeit im Home-Office (SRL → SE). Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem berichteten SRL-Verhalten (einige oder alle Teilprozesse) und einem hohen Grad an wahrgenommener Selbstwirksamkeit.



Begriffseinordnung

Selbstreguliertes Lernen bezeichnet das von Lernenden aktiv initiierte Vorgehen, das eigene Lernverhalten unter Einsatz von verschiedenen Strategien zu steuern und zu regulieren.

Hier betrachtete Phasen:

1: Vorbereitungsphase

- bezieht sich auf Prozesse vor der eigentlichen Lernhandlung, darunter die genaue Aufgabenanalyse und motivationale Faktoren.
- umfasst die dezidierte Planung und Zielsetzung als wichtige selbstregulatorische Subprozesse.

2: Handlungsphase

- umfasst Prozesse, die während des Lernens auftreten, wie Selbstkontrolle (Einsatz von Lernstrategien und Anpassung an Anforderungen) und Selbstbeobachtung (metakognitives Monitoring und Selbstwirksamkeitserwartung)

3: Selbstreflexionsphase

- besteht aus Reflexion, Bewertung und darauf basierenden Reaktionen nach der Lernhandlung

Forschungsvorgehen

- Standardisierter quantitativer Fragebogen
- Querschnittstudie (ein Erhebungszeitpunkt, keine Messwiederholungen)
- Anvisierter Erhebungszeitraum: November 2023
- Stichprobe: Alle Mitarbeitenden aus Unternehmen der DSVGruppe (insbesondere S-Communication Services und S-Payment)
 - Fokus: Wissensarbeiter
 - Personen, deren berufliche Tätigkeit auf die Nutzung und Erzeugung von Wissen ausgerichtet ist
 - Arbeit erfordert intellektuelle Fähigkeiten und Kreativität

Angenommene praktische Implikationen

- Erfassung eines Lagebildes dafür, wie die Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen in der Belegschaft ausgeprägt ist
- Herausstellung Merkmals-spezifischer Unterschiede in der Ausprägung des selbstregulierten Lernens (Jobprofil, Alter etc.)
- Förderung eines besseren Verständnisses dafür, wie Einzelpersonen ihren täglichen Lernprozess gestalten, um die Unterstützung bei Lernen und Entwicklung für Wissensarbeiter zu verbessern
 - Ansätze zur Entwicklung von Förder-Interventionen zur Unterstützung von selbstreguliertem Lernen am Arbeitsplatz