

Die Steigerung des Selbstvertrauens in die Weiterbildungsfähigkeit und seine Bedeutung für das lebenslange Lernen

Neue Bildung braucht das Alter. Dresden, 1. Oktober 2009



Stefan Baron & Klaus Schömann | Jacobs University Bremen



Ausgangslage

- Die berufliche Weiterbildung Älterer und Niedrig Qualifizierter muss gestärkt werden. Lebenslanges Lernen als Ziel.
 - Status Quo: Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung im Alter, starke Bildungssegregation in der Erwachsenenbildung. Generell niedrige Weiterbildungsbeteiligung.
 - Mögliche Kosten und potentieller Nutzen aus Weiterbildung können die niedrigen und ungleichen Teilnahmeraten nur teilweise erklären.
- Stärkere Berücksichtigung subjektiver Motive und Erwartungen, z.B. des Vertrauens in die eigene Weiterbildungsfähigkeit (Lern-Selbstwirksamkeit).



Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit ...

- ... als wichtige Voraussetzung für das lebenslange Lernen!
- Potentielle Teilnehmer evaluieren ihr eigenes Können und leiten daraus Entscheidungen über die Teilnahme an Weiterbildung ab.
- Personen mit hohem Selbstvertrauen verspüren ein geringeres Risiko und nehmen häufiger an Weiterbildung teil.
- Ältere Beschäftigte haben oftmals ein geringeres Selbstvertrauen, fühlen sich kognitiv nicht in der Lage zu lernen, verspüren mehr Angst vor Weiterbildung und haben oft eine schlechtere Wahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit. Ähnliches gilt für Niedrig Qualifizierte.



Exkurs: Das Projekt

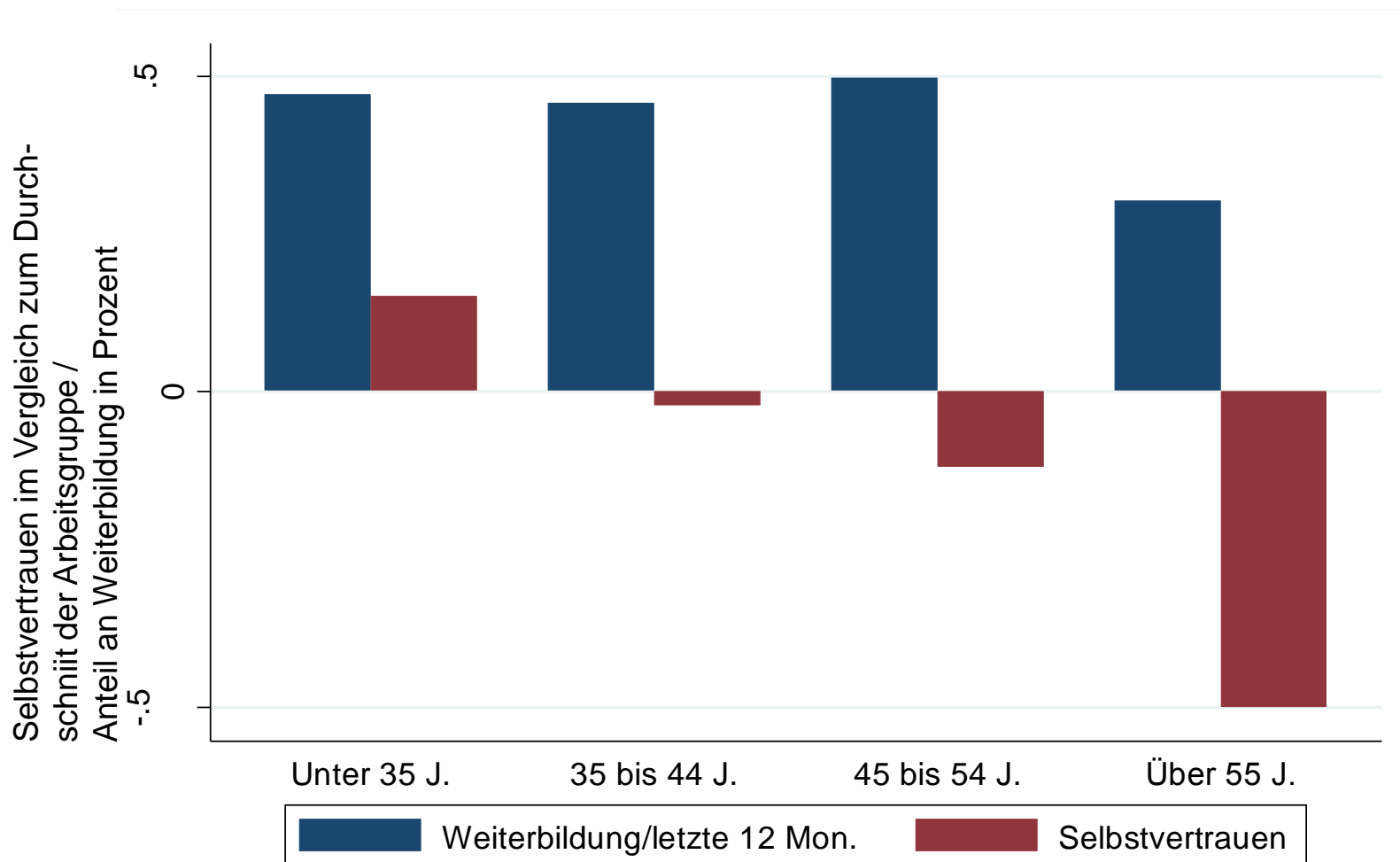


Ziel: Entwicklung eines demografischen Passungsprofils für Betriebe in fünf zentralen unternehmerischen Handlungsbereichen: Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Altersbilder, generationenübergreifender Wissenstransfer, und Adaptivitätskompetenz.

Datengrundlage: 565 Mitarbeiter in 67 Arbeitsgruppen aus zwei Unternehmen der Automobilbranche und einem Unternehmen der Finanzbranche.



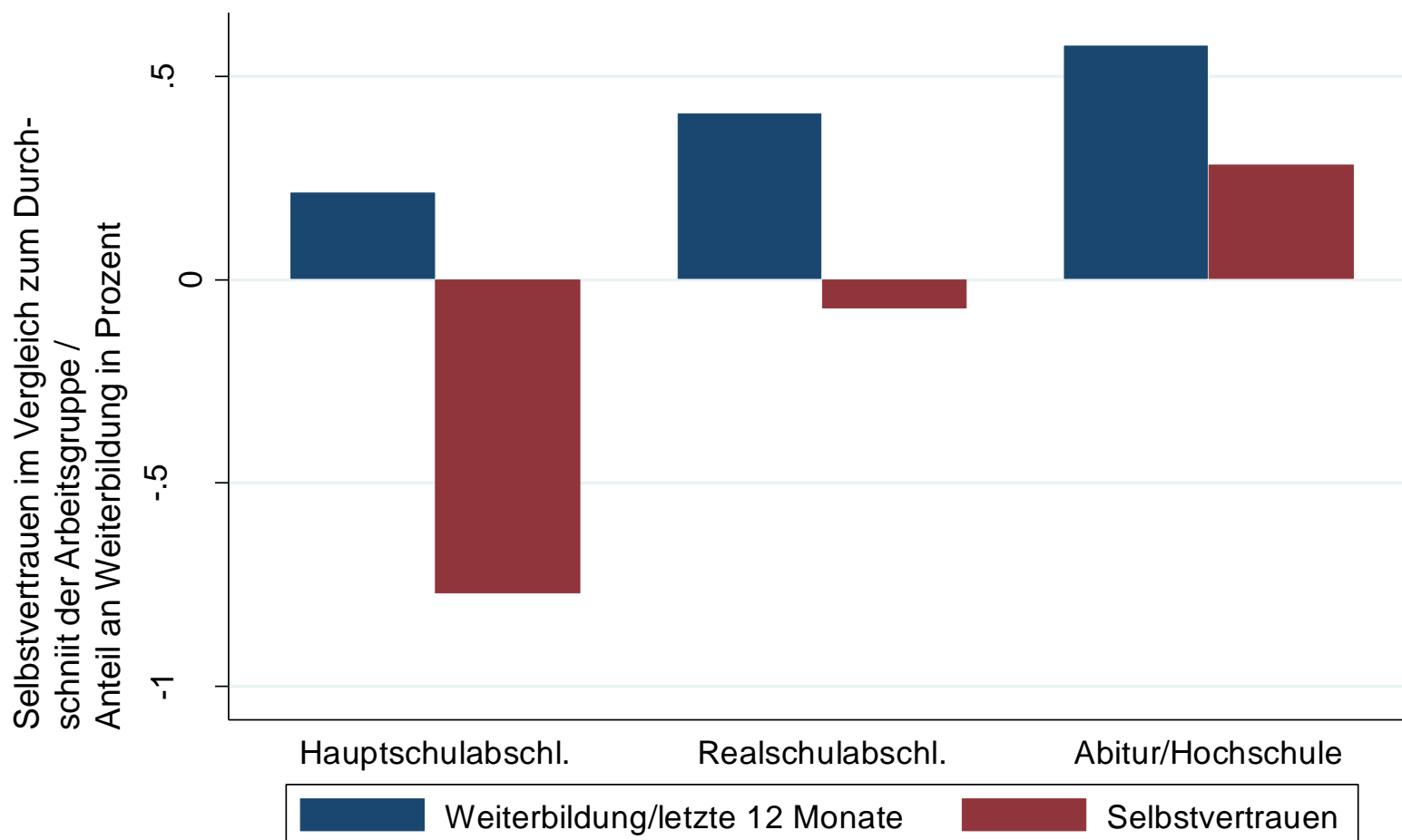
Berufliche Weiterbildung und Selbstvertrauen im Alter ...



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, 2009



...und für Niedrig Qualifizierte



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, 2009

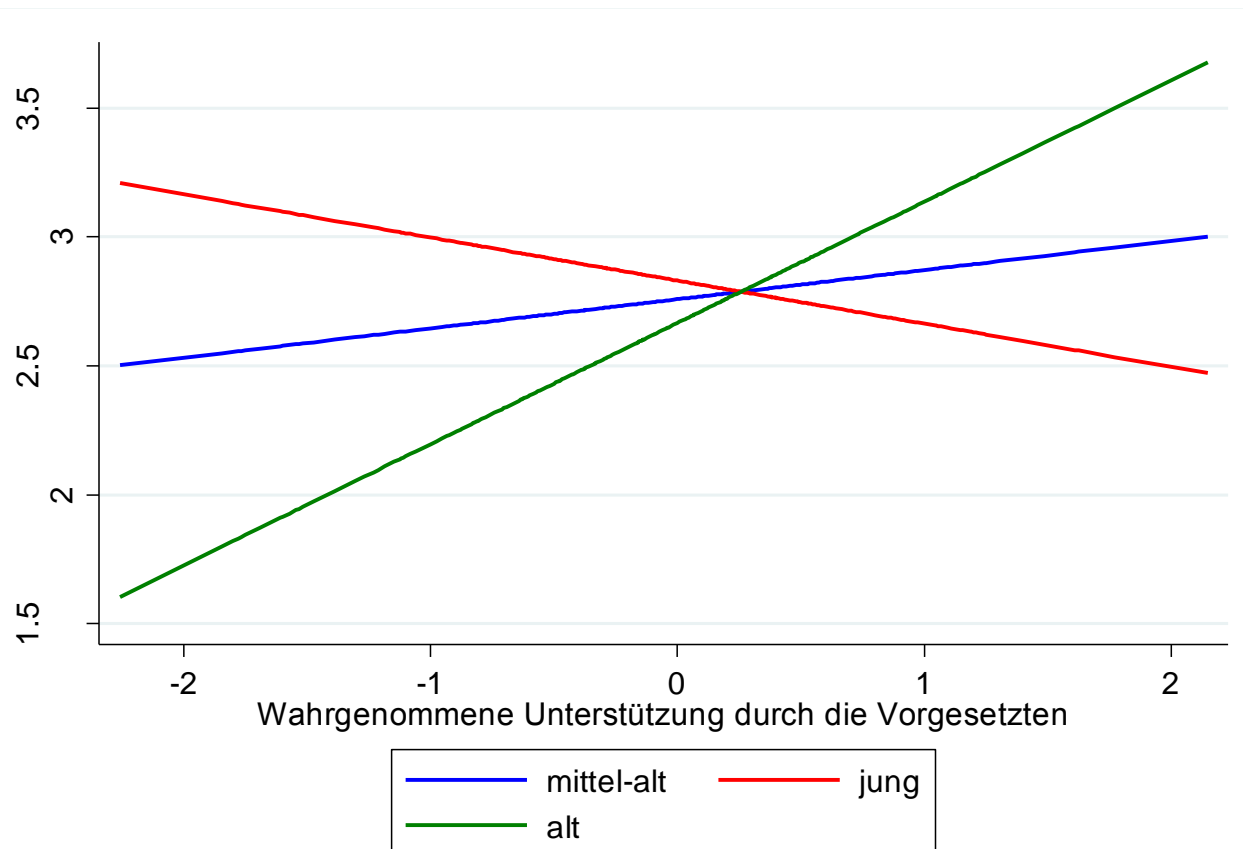


Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit **lässt sich stärken!**

- Selbstwahrnehmung ist stets eine Antwort auf Stimuli der direkten (Arbeits-) Umgebung.
- Vorgesetzte können als Vorbild fungieren, zu mehr Weiterbildung motivieren, Bildungsängste nehmen.
- Selbiges gilt für die direkten Kollegen. Durch eine hohe Lernorientierung und hohe Weiterbildungsbeteiligung können sie helfen, Zweifel am möglichen Bildungserfolg zu nehmen.
- Beide geben einen Rahmen zur Orientierung im komplexen Weiterbildungs-Dschungel.



Eine stärkere Unterstützung durch die Vorgesetzten ...

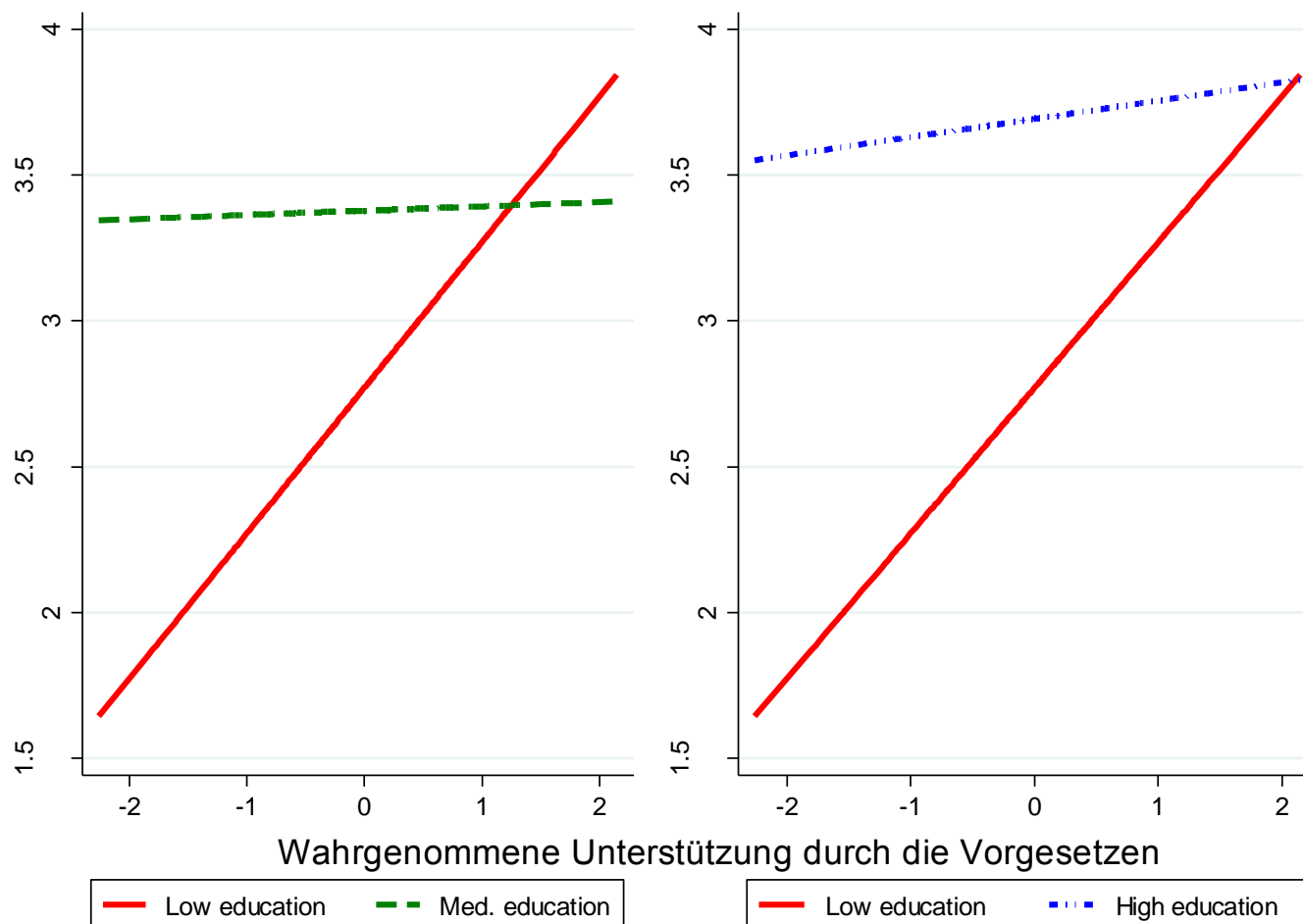


Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, 2009

...stärkt das Selbstvertrauen der Älteren, aber mindert das der Jüngeren



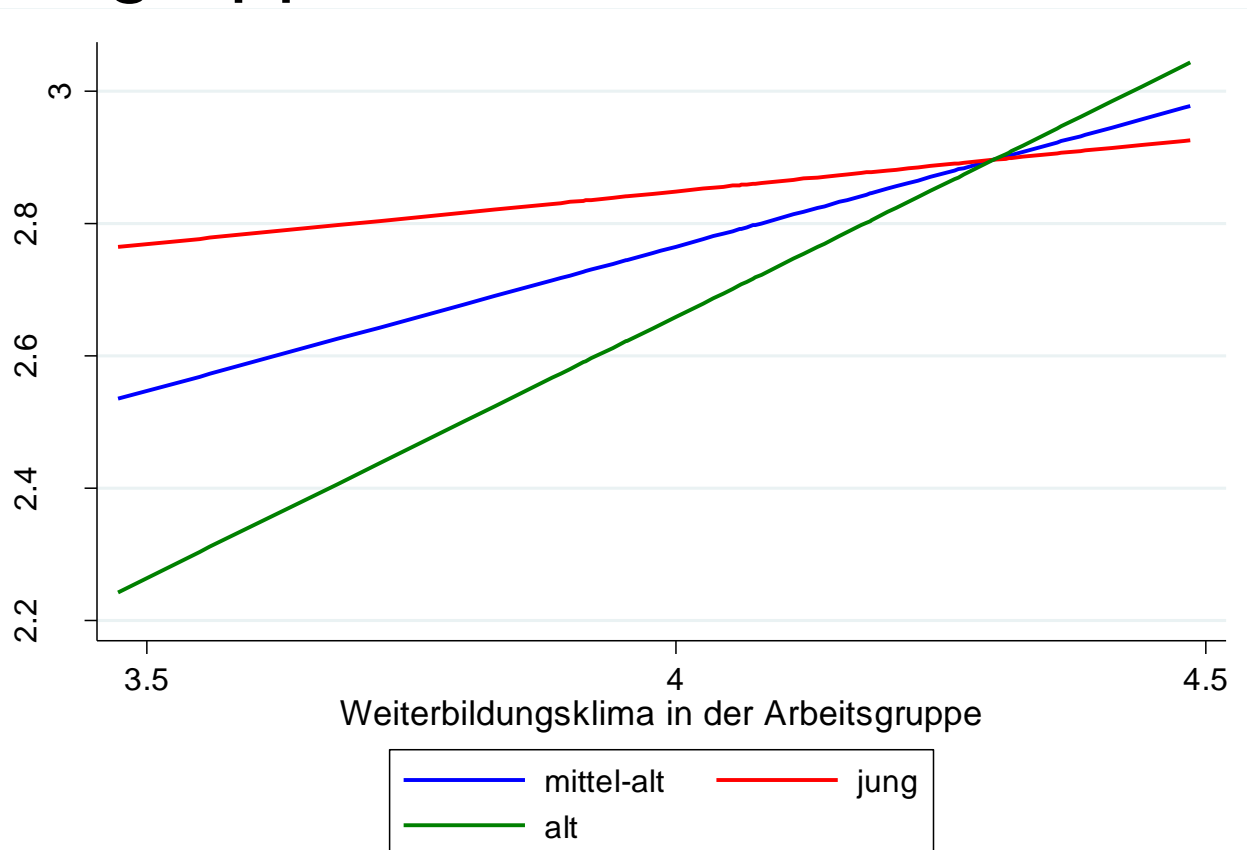
Zudem zeigen die Vorgesetzten eine hohe Relevanz für Niedrig-Qualifizierte



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, 2009



Auch das Weiterbildungsklima in der Arbeitsgruppe stärkt das Selbstvertrauen



Quelle: Jacobs Center on Lifelong Learning and Institutional Development, 2009

Hiervon können ältere Beschäftigte aber nicht in besonderem Maße profitieren.



Fazit ...

- Insbesondere die direkten Vorgesetzten nehmen in der Stärkung des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle ein.
- Sie können das Vertrauen in die Weiterbildungsfähigkeit Älterer erhöhen, sie motivieren und ihre Bildungsängste abbauen. Aber ohne Frage auch das genaue Gegenteil bewirken.
- Gleichzeitig üben sie eine wichtige Schlüsselfunktion in der betriebsinternen Weiterbildungspolitik aus. Sie sind erster Ansprechpartner für alle Wünsche und Fragen der Mitarbeiter, müssen den Weiterbildungsbedarf in ihrer Gruppe ermitteln, und für das Weiterbildungsangebot des Unternehmens werben.



... und ein Aber!

- Vorgesetzte müssen in dieser Aufgabe auch unterstützt werden. In den meisten Fällen sind sie nicht für solche Fälle geschult.
- Gleichwohl müssen sie vielfältige Personalentscheidungen treffen, z.B. Mitarbeitergespräche führen oder über Beförderungen entscheiden.
- Oftmals fehlt ihnen schlicht die Zeit, um sich auf die einzelnen Mitarbeiter einzulassen.
- Die Folge: Sie verfallen den bekannten (Alters-) Stereotypen und ältere Beschäftigte bekommen nicht die Förderung, die sie benötigen.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: S.Baron@jacobs-university.de
www.jacobs-university.de/directory/sbaron



Verwendete Fragen

Vertrauen in die eigene Weiterbildungsfähigkeit:

- Ich beherrsche die Lernmethoden, die für eine erfolgreiche Weiterbildung nötig sind.

Wahrgenommene Unterstützung durch die Vorgesetzten:

- Die Vorgesetzten würdigen Mitarbeiter, die neue Kenntnisse und Fertigkeiten anwenden.
- Die Firmenleitung erwartet kontinuierliche fachliche Exzellenz und Kompetenz.
- Die Vorgesetzten stimmen die Weiterbildungsmaßnahmen auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ab.

Weiterbildungsklima in der Arbeitsgruppe (aggregiert):

- Die Möglichkeit hinzu zu lernen ist mir wichtig.
- Ich gebe mir ausgesprochene Mühe, meine vergangenen Leistungen noch zu übertreffen.
- Die Möglichkeit, das Spektrum meiner Fähigkeiten weiterzuentwickeln, ist mir wichtig.
- Wenn ich bei der Lösung eines Problems Schwierigkeiten habe, macht es mir Spaß, verschiedene Lösungsansätze auszuprobieren.

