

Kristina Geiger

**Lernverhalten und Lernkompetenz
älterer Beschäftigter**



Herbert Utz Verlag · München

Münchener Beiträge zur Bildungsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Rudolf Tippelt und
Prof. Dr. Hartmut Ditton

Institut für Pädagogik
der Ludwig-Maximilians-Universität München

Band 37



Zugl.: Diss., München, Univ., 2016

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH · 2018

ISBN 978-3-8316-4629-6

Printed in EU
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · www.utzverlag.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	13
1 Einleitung	15
1.1 Relevanz des Themas.....	15
1.2 Ziele und Aufbau der Arbeit.....	18
1.3 Untersuchungsfeld	20
2 Lernen älterer Beschäftigter.....	27
2.1 Begriffliche Erläuterungen	27
2.1.1 Alter(n) und Lernfähigkeit Älterer	27
2.1.2 Lern- und Weiterbildungsbegriff.....	32
2.2 Lernaktivität.....	39
2.3 Lernbarrieren.....	50
3 Lernkompetenz älterer Beschäftigter als Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen.....	56
3.1 Begriffsbestimmung.....	56
3.2 Modelle selbstregulierten Lernens.....	62
3.3 Voraussetzungen selbstregulierten Lernens	67
3.4 Erfassung selbstregulierten Lernens	75
3.5 Förderung selbstregulierten Lernens	82
3.6 Exkurs: Lerntypen.....	95
4 Untersuchungsziele und Fragestellungen	102

4.1	Untersuchungsziele	102
4.2	Fragestellungen der Untersuchung	104
4.2.1	Lernverhalten älterer Beschäftigter	104
4.2.2	Lernkompetenz älterer Beschäftigter.....	108
4.2.3	Lernförderlichkeit der Arbeitssituation	111
4.3	Untersuchungsdesign	114
5	Methodisches Vorgehen.....	116
5.1	Planung der Untersuchung.....	116
5.1.1	Entwicklung des Erhebungsinstruments.....	117
5.1.2	Auswahl der Stichprobe.....	129
5.2	Durchführung der Untersuchung	133
5.2.1	Voruntersuchung.....	133
5.2.2	Hauptuntersuchung	135
5.2.3	Quantitative und qualitative Analyse der Rückläufe.....	137
5.3	Auswertung der Untersuchung	144
5.3.1	Sicherung der Qualität des Erhebungsinstruments.....	144
5.3.2	Auswertungsmethoden	148
6	Ergebnisse zum Lernverhalten älterer Beschäftigter	152
6.1	Lernerfahrungen älterer Beschäftigter	152
6.1.1	Einschätzungen zu Lernaktivitäten im Überblick	153
6.1.2	Gruppenspezifische Differenzierungen	155
6.1.3	Einflussfaktoren der Beteiligung älterer Beschäftigter an betrieblichen Lernaktivitäten.....	161

6.2 Lernbarrieren älterer Beschäftigter	176
6.2.1 Einschätzungen zu Lernbarrieren im Überblick	176
6.2.2 Gruppenspezifische Differenzierungen	179
6.3 Disposition zum selbstgesteuertem Lernen	188
6.3.1 Ausprägung der Disposition zum selbstgesteuerten Lernen im Überblick	189
6.3.2 Lernerprofile	197
7 Ergebnisse zur Lernkompetenz älterer Beschäftigter	213
7.1 Ausprägung der Lernkompetenz älterer Beschäftigter	213
7.1.1 Ausprägung der Lernkompetenz im Überblick	213
7.1.2 Lernkompetenzprofile	229
7.1.3 Lernkompetenz und Lernerfolg	244
7.2 Lernförderlichkeit der Arbeitssituation und Lernkompetenz älterer Beschäftigter	249
7.2.1 Wahrnehmung der Lernförderlichkeit der Arbeitssituation im Überblick	249
7.2.2 Zusammenhang zwischen Lernförderlichkeit der Arbeitssituation und Lernkompetenz	261
7.2.3 Einflussfaktoren der Lernkompetenz älterer Beschäftigter	268
7.2.4 Zusammenführung der Forschungshypothesen	276
8 Zusammenfassung und Ausblick	286
8.1 Erkenntnisgewinn der empirischen Studie	286
8.1.1 Betriebliches Lernen älterer Beschäftigter zwischen Fremd- und Selbststeuerung	287

8.1.2 Lernkompetenz älterer Beschäftigter als Ergebnis des Zusammenspiels bildungsbiografischer Merkmale und aktueller Beschäftigungsbedingungen	292
8.2 Kritische Überlegungen zur Untersuchungsmethodik.....	298
8.3 Perspektiven für die weitere Forschung	304
9 Literatur.....	305
10 Anhang.....	320
10.1 Tabellen	320
10.2 Ergebnisse der Item- und Skalenanalysen.....	324
10.3 Erhebungsinstrument	325
10.3.1 Anschreiben zur Voruntersuchung	325
10.3.2 Anschreiben zur Hauptuntersuchung	326
10.3.3 Anmerkungen zur Hauptuntersuchung.....	327
10.3.4 Fragebogen	328

1 Einleitung

1.1 Relevanz des Themas

Durch den rasanten Anstieg des weltweit verfügbaren Wissens wird die Notwendigkeit, sich lebenslang mit neuen Lernanforderungen auseinanderzusetzen immer deutlicher. So zeigen Untersuchungen, dass das berufliche Fachwissen bereits nach fünf Jahren seine Halbwertszeit erreicht hat, das EDV Wissen sogar schon nach einem Jahr (Abicht & Dubiel, 2003, S. 155f.). Gleichzeitig führen neue Technologien, Internationalisierungs- und Globalisierungsprozesse dazu, dass in den Unternehmen die Anforderungen an einen Arbeitsplatz vielfältiger geworden sind (Sonntag, Schaper & Friebe, 2005). Im Zuge neuer Organisations- und Laufbahnmuster wechseln Beschäftigte häufiger ihren Arbeitsplatz, der individuelle Lernbedarf wird größer, spezieller und komplexer. Dies führt dazu, dass nicht mehr nur Führungskräfte und Experten¹, sondern auch die Beschäftigten der operativen Ebene in immer kürzeren Abständen neues Wissen benötigen (Spieß, Woschée & Geldermann, 2007, S. 29). Gleichzeitig wird es immer schwerer vorherzusagen, welche inhaltlichen Anforderungen zukünftig an die Beschäftigten gestellt werden. Vor diesem Hintergrund sieht betriebliches Lernen eine zunehmend aktiver Rolle des Lernenden vor und rückt den Lernprozess stärker in seine Verantwortung, so dass er in der Lage ist, sich weitgehend selbstständig das erforderliche Wissen anzueignen.

Im Zuge der zunehmenden Subjektivierung und Individualisierung der betrieblichen Weiterbildung wandeln sich Lernprozesse von eher fremdgesteuerten hin zu eher selbstgesteuerten Prozessen. Damit einher gehen erhöhte Anforderungen an den Lerner, aber auch die Lernumgebung. In der wissenschaftlichen Diskussion, aber auch in der pädagogischen Praxis wird dieser Entwicklung das Konzept selbstregulierten Lernens entgegengesetzt, welches auch unter anderen Begriffen, wie dem selbstgesteuerten Lernen oder dem selbstorganisierten Lernen diskutiert wird. Längst wird selbstreguliertes Lernen als eine der Kernkom-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird, mit Ausnahme geschlechtsspezifischer Auswertungen, im Folgenden ausschließlich die männliche Form verwendet. Gemeint sind damit gleichermaßen beide Geschlechter.

petenzen für lebenslanges Lernen angesehen (Schmitz, 2003, S. 230). Allerdings können selbstregulatorische Kompetenzen auch bei Erwachsenen nicht einfach vorausgesetzt werden, ein beträchtlicher methodischer und didaktischer Aufwand ist erforderlich, wenn Beschäftigte eigene Qualifizierungsnotwendigkeiten identifizieren und eigeninitiativ beheben können sollen (Severing, 2001, S. 157). Zudem benötigen auch Gestalter von Arbeits- und Lernumgebungen Anleitung, um selbstreguliertes Lernen zu ermöglichen und anzuregen. Wichtig ist dabei, beide Ebenen gleichzeitig zu berücksichtigen. Denn optimal gestaltete Lernumgebungen bringen nicht automatisch selbstreguliertes Lernen hervor. Dieses muss durch Instruktion gefördert und gelehrt werden. Auf der anderen Seite muss die durch Trainings erworbene Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen auch Anwendung finden, um nicht zu verblassen (Friedrich & Mandl, 1997, S. 253f.).

Lernkompetenzen sind vor diesem Hintergrund vorgängig zu erfassen und mit geeigneten Hilfen sicherzustellen. Ihre Erfassung und die Entwicklung von Interventionen müssen sich dabei auf theoretisch fundierte Konzepte stützen. In Deutschland haben sich unter anderem Friedrich und Mandl (1997) sowie Schreiber (1998) mit dem Konzept des selbstregulierten Lernens befasst. Nach Friedrich und Mandl (1997, S. 237f.) speist sich das Interesse an Formen und Varianten selbstgesteuerten Lernens aus vier Quellen: (1) Aus der Wissensveralterung in vielen beruflichen Bereichen, die herkömmliche Vermittlungsformen an ihre Grenzen stoßen lässt, während die Fähigkeit, selbstgesteuert zu Lernen zu einer Schlüsselqualifikation in der Informationsgesellschaft wird. (2) Aus wissenschaftsinternen Perspektivenwechseln in Psychologie und Erziehungswissenschaft weg von behavioristischen Denkansätzen hin zu Theorieansätzen, die eine aktive, konstruktive Rolle des Individuums beim Lernen betonen. (3) Aus einem gesteigerten Interesse der pädagogischen Psychologie am Lernen Erwachsener und (4) aus der Relevanz selbstgesteuerten Lernens für nahezu alle Lernformen in Schule, Hochschule und Weiterbildung.

Doch obgleich die Anforderungen an die Lernkompetenz der Lernenden, und damit die Relevanz selbstregulatorischer Kompetenzen, mit zunehmendem Bildungsgrad steigen (Friedrich & Mandl, 1997, S. 238; Schreiber, 1998), konzentriert sich ein Großteil der Forschung zum selbstregulierten Lernen auf den Schul- und Hochschulbereich. In der schulischen Praxis spielen Fragen nach der Umsetzbarkeit sowie den Anwendungsmöglichkeiten des selbstregulierten Lernens bereits eine große Rolle. So ist die Ausbildung von Lernkompetenz als fächerübergreifendes Bildungsziel in die Bildungspläne der Länder integriert (Maag Merki, 2004), gekoppelt an fachliche Kompetenzen, wie die Mathematikkompetenz. Inwieweit den Schulen die Vermittlung dieser Kompetenz besser

oder schlechter gelingt ist darüber hinaus eines der Anliegen des „Programme for International Student Assessment“ (PISA). Artelt, Baumert, Julius-McElvany und Peschar (2003, S.10) konstatieren, dass die Fähigkeit der Schüler zur Regulierung ihres eigenen Lernprozesses eine besonders große Rolle spielt, wenn es darum geht, Lernkompetenzen auf ein weniger strikt geregeltes Lernumfeld außerhalb des Klassenzimmers zu übertragen. Längst hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass erfolgreiche Bildungs- und Berufskarrieren nicht allein auf gelingenden Instruktionsbedingungen basieren, sondern auch auf den Fähigkeiten des Lernens, durch die proaktive, selbstständige Gestaltung von Lernzielen und Lernsituationen Wissenserwerbsprozesse einzuleiten und aufrechtzuerhalten, so dass Forschungsanstrengungen zum selbstregulierten Lernen Erwachsener zugenumommen haben (Arnold, Gómez Tutor & Kammerer, 2001; Baethge & Baethge-Kinsky, 2004; Landmann, Pöhnl & Schmitz, 2005; Schreiber & Leutner, 1996; Straka, Nenninger, Spevacek & Wosnitza, 1996; Uhl-Bien & Graen, 1998).

Während das selbstregulierte Lernen zumindest in der schulischen Praxis bereits fest verankert ist, wird in der Wissenschaft die Frage, mit welchen Elementen das selbstregulierte Lernen konkret beschrieben werden kann, immer noch diskutiert. Auch wenn bislang keine allgemein gültige Definition selbstregulierten Lernens existiert, besteht auf der deskriptiven Ebene durchaus Einigkeit darüber, was einen selbstregulierten Lerner auszeichnet: Von Lernenden, die ihr eigenes Lernen effektiv regulieren, wird angenommen, dass sie das Lernen vorbereiten, indem sie Lernziele auswählen, die Lernhandlung ausführen, wobei dem Lernziel angemessene, also effiziente Strategien ausgesucht und angewendet werden müssen. Darüber hinaus halten sie ihre Motivation und Konzentration aufrecht, bewerten ihre Lernleistung während und nach Abschluss des Lernprozesses und passen bei Bedarf ihre Lernstrategien an (Simons, 1992, S. 254ff.). Auch die Frage nach den positiven Auswirkungen, die das selbstregulierte Lernen auf die Lerner haben kann, ist nicht hinreichend geklärt. Forschungsanstrengungen zur Selbstregulation sind disziplinübergreifend zu beobachten, wobei psychologische Konzepte selbstregulierten Lernens und erwachsenenpädagogische Konzepte selbstgesteuerten Lernens aus dem anglophonen Sprachraum dominieren (Straka, 2006). Unterschiedliche Schwerpunkte und Vorgehensweisen bei der Untersuchung selbstregulierten Lernens ergeben sich also auch aus dem, in den unterschiedlichen Disziplinen vorherrschenden, Erkenntnisinteresse: Aus pädagogischer Sicht ist mit der Untersuchung das Leitziel der Förderung der Mündigkeit angesprochen (Dohmen, 1998, S. 65; Schmitz, 2003, S. 222). Aus soziologischer Sicht stellt sich die Frage, ob die mit dem selbstregulierten Lernen verbundenen Teilnahmechancen an Weiterbildung

von benachteiligten Gruppen genutzt werden oder sich dadurch Ungleichheiten womöglich verschärfen. Und psychologische Arbeiten entstehen unter anderem vor dem Hintergrund der Untersuchung intraindividueller Unterschiede.

1.2 Ziele und Aufbau der Arbeit

Im Rahmen der vorliegenden Studie wird die Lernkompetenz älterer Beschäftigter im Sinne der Fähigkeit zum selbstregulierten Lernen vor dem Hintergrund beruflicher Lernerfahrungen untersucht. Dabei ist von Interesse, inwieweit die Lernkompetenz unter den Älteren ausgeprägt ist, bei welchen Gruppen von Beschäftigten mehr oder weniger und wovon ihr Gegebensein abhängig ist. Die Erfassung der Lernkompetenz erfolgt unter Rückgriff auf ein Modell selbstregulierten Lernens, welches auch im Rahmen der PISA-Studie Anwendung fand und für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung adaptiert wurde. Anders als bei PISA, wo das Hauptargument für Bemühungen zur Verbesserung der Lernansätze der Schüler darin besteht, dass sich diese Formen des Lernens positiv auf die Schülerleistungen auswirken (Artelt et al., 2003, S. 8), liegen die Beweggründe der Analyse der Lernkompetenz älterer Beschäftigter im Rahmen der vorliegenden Arbeit in einer zunehmenden Relevanz selbstregulatorischer Lernfähigkeiten für die betriebliche Weiterbildungspraxis. Der Schwerpunkt des Interesses liegt daher nicht auf dem Zusammenspiel der Lernkompetenz mit spezifischen Fachkompetenzen, sondern auf der Lernkompetenz und ihren möglichen Einflussfaktoren. Daher werden neben der Lernkompetenz auch das berufliche Lernverhalten dieser Zielgruppe sowie Aspekte der individuell wahrgenommenen Lernförderlichkeit der Arbeit in Augenschein genommen. Den Kern der Arbeit bildet somit die Untersuchung des Lernverhaltens und der Lernkompetenz älterer Beschäftigter. Insgesamt trägt sie dazu bei, die Chancen und Risiken einer zunehmenden Individualisierung und Subjektivierung der Weiterbildungsplanung und -organisation für ältere Beschäftigte aufzuzeigen. Auf empirischer Ebene verfolgt sie das Ziel, das Lernverhalten Älterer und deren Disposition zum selbstgesteuerten Lernen zu eruieren sowie die Lernkompetenz und mögliche Wirkzusammenhänge mit bildungsbiografischen Merkmalen sowie aktuellen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen aufzuklären. Auf theoretischer Ebene wird geprüft, ob sich ein für den Schulbereich entwickeltes dynamisches Modell des kontinuierlichen Weiter-, Um- und Neulernens für die Erfassung der Lernkompetenz älterer Beschäftigter eignet.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in insgesamt acht Hauptkapitel. Die theoretische Auseinandersetzung mit dem Forschungsgegenstand erfolgt in je einem

Kapitel zum Lernverhalten und zur Lernkompetenz älterer Beschäftigter. Nach einer einführenden Bestimmung des Weiterbildungs- beziehungsweise Lernbegriffs wird im zweiten Kapitel ausführlich auf Befunde zur Weiterbildungsbe teiligung, deren Einflussfaktoren sowie auf Ursachen der Nichtteilnahme Älterer eingegangen. Im Fokus steht dabei die Teilnahme an betrieblichen Lernaktivitäten, wobei sowohl organisierte Weiterbildung als auch informelles Lernen Be rücksichtigung finden. Das selbstregulierte Lernen bildet den Kern des dritten Kapitels. Nach einer Auseinandersetzung mit dem Begriff des selbstregulierten Lernens werden gleichnamige Ansätze und Modelle vorgestellt, welche die Grundlage für die Erhebung der Lernkompetenz älterer Beschäftigter in der vor liegenden Arbeit bilden. Im Zuge der Beschreibung der unterschiedlichen in der Literatur zum selbstregulierten Lernen thematisierten sowie in bisherigen Arbeiten aufgegriffenen Voraussetzungen selbstregulierten Lernens wird ausführlich auf Möglichkeiten ihrer Erfassung sowie damit verbundenen Stärken und Schwächen eingegangen. Anschließend werden Befunde diskutiert, welche die Förderung selbstregulierten Lernens betreffen und damit Hinweise auf mögliche Einflussfaktoren der Lernkompetenz liefern, wobei der Fokus auf Merkmale der Erwerbssituation gerichtet wird. In einem Exkurs zum Thema Lerntypen werden empirische Befunde der erwachsenenpädagogischen sowie der psychologischen Literatur präsentiert und diskutiert. Das vierte Kapitel bildet das Bindeglied zwischen Theorie und Empirie. Aus den Ausführungen der beiden vorigen Kapitel werden die Zielsetzungen der Arbeit sowie Fragestellungen und Untersuchungshypothesen, die die Grundlage des empirischen Teils der Arbeit bilden, abgeleitet. Im fünften Kapitel wird das methodische Vorgehen von der Planung der Untersuchung über deren Durchführung bis zur Auswertung beschrieben. Die Entwicklung des Erhebungsinstruments bildet den planerischen Schwerpunkt und geht einem Pretest voraus. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen schließlich in die Hauptuntersuchung ein. Im Anschluss an die quantitative und qualitative Analyse der Rückläufe erfolgt die Prüfung der Qualität des Erhebungsinstruments. Eine Erläuterung der wichtigsten Auswertungsmethoden leitet zum Ergebnisteil über. In den Kapiteln sechs und sieben werden die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt und diskutiert, aufgegliedert in Befunde zum Lernverhalten und zur Lernkompetenz älterer Beschäftigter. Eine Zusammenfassung der Befunde, kritische Überlegungen zur Untersuchungsmethodik sowie ein Ausblick finden sich im abschließenden achten Kapitel.

Münchener Beiträge zur Bildungsforschung

herausgegeben von

Prof. Dr. Rudolf Tippelt und
Prof. Dr. Hartmut Ditton

Institut für Pädagogik
der Ludwig-Maximilians-Universität München

Band 40: Karolina Engenhorst: **Was nicht-traditionelle Studierende für ein erfolgreiches Studium wirklich benötigen: Faktoren subjektiv definierten Lernerfolgs im berufsbegleitenden Studium** · Eine empirische Fallstudie
2018 · 428 Seiten · ISBN 978-3-8316-4228-1

Band 39: Jana Stiglbauer: **Berufsrelevante Handlungskompetenzen der pädagogischen Fachkräfte im Krippenbereich – Selbsteinschätzung und Handlungsperspektiven** · Eine empirische Untersuchung im Bereich der Kinderkrippen in Bayern
2017 · 268 Seiten · ISBN 978-3-8316-4675-3

Band 38: Njomza Llullaku: **Measuring Creative Potential of Primary School Students and the Perspectives of Students and Teachers from Kosovo: A Mixed Method Study**
2017 · 194 Seiten · ISBN 978-3-8316-4673-9

Band 37: Kristina Geiger: **Lernverhalten und Lernkompetenz älterer Beschäftigter**
2018 · 350 Seiten · ISBN 978-3-8316-4629-6

Band 36: Friederike Gräfin Grote: **Gründungsprozess von allgemeinbildenden Privatschulen** · Eine Rekonstruktion aus Gründersicht
2017 · 396 Seiten · ISBN 978-3-8316-4606-7

Band 35: Hanna Sophie Simmons: **The Relationship between Expatriation and Career Success** · An exploratory study of beliefs and experiences
2017 · 280 Seiten · ISBN 978-3-8316-4592-3

Band 34: Barbara Miller: **Zeitmanagement im Unternehmenssetup Südafrika** · Eine empirische Weiterbildungsbedarfsanalyse im Rahmen der internationalen Bildungsforschung
2016 · 358 Seiten · ISBN 978-3-8316-4576-3

Band 33: Melissa Promes: **Change Management and Organizational Learning in a New Working Environment** · A longitudinal and mixed methods research design
2016 · 436 Seiten · ISBN 978-3-8316-4563-3

Band 32: Barbara Lindemann: **Die berufliche Situation von Pädagoginnen und Pädagogen** · Ein Vergleich zwischen Magisterabsolvent/innen und Promovierten des Studiengangs Pädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München
2015 · 272 Seiten · ISBN 978-3-8316-4446-9

Band 31: Bernhard Schmidt-Hertha, Axel Burkhardt (Hrsg.): **Gesundheitsbildung für Langzeitarbeitslose**
2015 · 112 Seiten · ISBN 978-3-8316-4436-0

- Band 30: Dongmei Zhang: **The situation of Chinese students in Germany** · an intercultural perspective and study
2015 · 190 Seiten · ISBN 978-3-8316-4432-2
- Band 29: Elena Gaertner: **Klassenführung als Ressource für die Lehrergesundheit** · Eine salutogene Interventionsstudie mit erfahrenen Lehrkräften
2016 · 298 Seiten · ISBN 978-3-8316-4457-5
- Band 28: Wendi M. Boxx: **Addressing Educational Opportunities for Rural Kanjars**
2014 · 212 Seiten · ISBN 978-3-8316-4383-7
- Band 27: Agnes Becker: **Dozenten im Integrationskurs nach dem Zuwanderungsgesetz** · Rollenkonflikte und Bewältigungsstrategien
2013 · 242 Seiten · ISBN 978-3-8316-4320-2
- Band 26: Nga Giap Binh: **Creativity and Innovation in Education** · The Effects of Problem-Based Learning on the Creative Thinking Abilities of University Students in a General Psychology Course
2013 · 158 Seiten · ISBN 978-3-8316-4311-0
- Band 25: Regina Müller: **Bedingungsfaktoren schulischer Leistungen in der Grundschule – (Womit) Kann Schulerfolg prognostiziert werden?** · Eine Längsschnittuntersuchung an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I in Bayern und Sachsen
2013 · 208 Seiten · ISBN 978-3-8316-4296-0
- Band 24: Susanne Gerleigner: **Familiale Ressourcen als entscheidende Faktoren für Bildungserfolg?** · Über die Zusammenhänge von sozialer Herkunft und Erfolg in der Grundschule
2013 · 220 Seiten · ISBN 978-3-8316-4302-8
- Band 23: Stepanka Kadera: **FamilienTeam in der Praxis** · Evaluation eines Elternkurses für Familien mit Vorschul- und Grundschulkindern
2013 · 234 Seiten · ISBN 978-3-8316-4289-2
- Band 22: Winnie Cheptoo Kamakil: **Play and Creative Drawing in Preschool** · A Comparative Study of Montessori and Public Preschools in Kenya
2013 · 158 Seiten · ISBN 978-3-8316-4284-7
- Band 21: Yanhua Zhao: **Emotion regulation at school: Proactive coping, achievement goals, and school context in explaining adolescents' well-being and school success**
2012 · 148 Seiten · ISBN 978-3-8316-4180-2
- Band 20: Andreas Wildgruber: **Kompetenzen von Erzieherinnen im Prozess der Beobachtung kindlicher Entwicklung**
2011 · 350 Seiten · ISBN 978-3-8316-4085-0
- Band 19: Simon Hahnzog: **Persönlichkeitsentwicklung beim Übergang vom Studium in den Beruf**
2011 · 264 Seiten · ISBN 978-3-8316-4077-5

Erhältlich im Buchhandel oder direkt beim Verlag:
Herbert Utz Verlag GmbH, München
089-277791-00 · info@utzverlag.de

Gesamtverzeichnis mit mehr als 3000 lieferbaren Titeln: www.utzverlag.de