

## Motivation bringt tertiäre Bildung

Die Wahl einer nachobligatorischen Bildung ist ein komplexes Geschehen. Im Rahmen einer vom SBFI finanzierten Studie wurden junge Erwachsene im Abstand von zwei Jahren dreimal befragt. Die Ergebnisse öffnen das Verständnis dafür, wie Bildungsentscheidungen entstehen und umgesetzt werden. Sie belegen unter anderem den zentralen Stellenwert der Motivation von jungen Menschen bei der Planung von Ausbildungen. Junge Menschen entscheiden sich für Ausbildungen aus Interesse an einem Thema oder Tätigkeit. Ein allfälliger Gewinn an Status, Einkommen, Arbeitssicherheit ist weniger zentral.



Von Markus P. Neuenschwander und Christof Nägele

Markus P. Neuenschwander ist Professor für Pädagogische Psychologie und Leiter des Zentrums Lernen und Sozialisation der PH FHNW ([www.fhnw.ch/ph/zls](http://www.fhnw.ch/ph/zls)); Christof Nägele ist am gleichen Zentrum Projektleiter und wissenschaftlicher Mitarbeiter

### 1 Ausgangslage

Während des Übergangs von der Schule in die Erwerbstätigkeit treffen junge Menschen zahlreiche Bildungsentscheidungen, die sie in formale Aus- und Weiterbildungen führen und den Start der beruflichen Laufbahn vorbereiten. Wir wissen, dass die Entscheidung für eine berufliche Grundbildung im Übergang auf die Sekundarstufe II von vielen Faktoren abhängig ist, wie zum Beispiel den schulischen Leistungen, den Erwartungen wichtiger Bezugspersonen, aber auch von individuellen und persönlichen Faktoren (Neuenschwander, Gerber, Frank, & Rottermann, 2012).

So intensiv der Übergang von der Schule in eine Ausbildung auf der Sekundarstufe II erforscht ist, so wenig wissen wir über die Prozesse, wie Bildungsentscheidungen entstehen und umgesetzt werden. Aufgrund einer Ausschreibung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) wurde die Frage ins Zentrum gestellt, wie sich junge Menschen für eine Ausbildung der beruflichen Grundbildung und der tertiären Bildung entscheiden (Bildungsentscheidung) und unter welchen Bedingungen sie diese Entscheidung umsetzen.<sup>1</sup> Die Auseinandersetzung mit dieser Frage gibt Einblick in die Entscheidungsprozesse in verschiedenen Phasen des Übergangs von der Schule in die Ausbildung und die Erwerbstätigkeit sowie möglicher Hindernisse und Potenziale der Umsetzung.

Beim Übergang von der Schule in die Erwerbstätigkeit verändert sich schrittweise das Verhältnis von Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Ein Bildungsabschluss in der höheren Berufsbildung (Tertiär B) oder einer Hochschule (Tertiär A) und eine stetige Weiterbildung beeinflussen die individuellen Laufbahnchancen und reduzieren das Arbeitslosigkeitsrisiko (SKBF, 2018). Eine höhere Ausbildung oder eine Weiterbildung sind wichtige Massnahmen gegen den Fachkräftemangel (Verbundpartnerschaft, 2018). Die Aus- und Weiterbildung ist auch ein Anliegen vieler Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zur Entwicklung der Berufe. Wir konzentrierten uns in diesem Projekt auf die Entscheidung für eine Ausbildung, die zu einer formalen Weiterqualifikation führt, und deren Umsetzung. Wir bearbeiteten aber nicht die Bedingungen für kurze, nicht formelle, berufsbezogene Weiterbildungen.

Junge Menschen entscheiden sich für Ausbildungen aus Interesse an einem Thema oder Tätigkeit. Ein allfälliger Gewinn an Status, Einkommen, Arbeitssicherheit ist weniger zentral.

### 2 Arbeitsmodell

Die Fragen wurden auf der Basis eines Arbeitsmodells, das die Schritte *Entscheidung – Umsetzung – Bewertung* enthält, bearbeitet (Abbildung 1). Bildungsentscheidungen können motivationstheoretisch mit der Erwartungs-Wert-Theorie erklärt werden (Wigfield,

Rosenzweig, & Eccles, 2017). Die Motivation ergibt sich aus Erwartungen an die Zukunft, ob Leistungsanforderungen erfüllt und Ausbildungsgänge abgeschlossen werden können. Diese Erwartungen entwickeln sich auf der Basis individueller Sozialisations- und Leistungserfahrungen. Zudem entwickeln junge Leute Werte bezüglich der Attraktivität, Wichtigkeit bzw. Kosten-Nutzen von Aus-/Weiterbildungen. Das Modell nimmt an, dass sich junge Leute für eine Ausbildung entscheiden, wenn sie erwarten, die Anforderungen erfüllen und den Abschluss erreichen zu können (Fähigkeit: Erwartung) und wenn die Ausbildung attraktiv bzw. das Kosten-Nutzen-Verhältnis günstig ist (Wert).

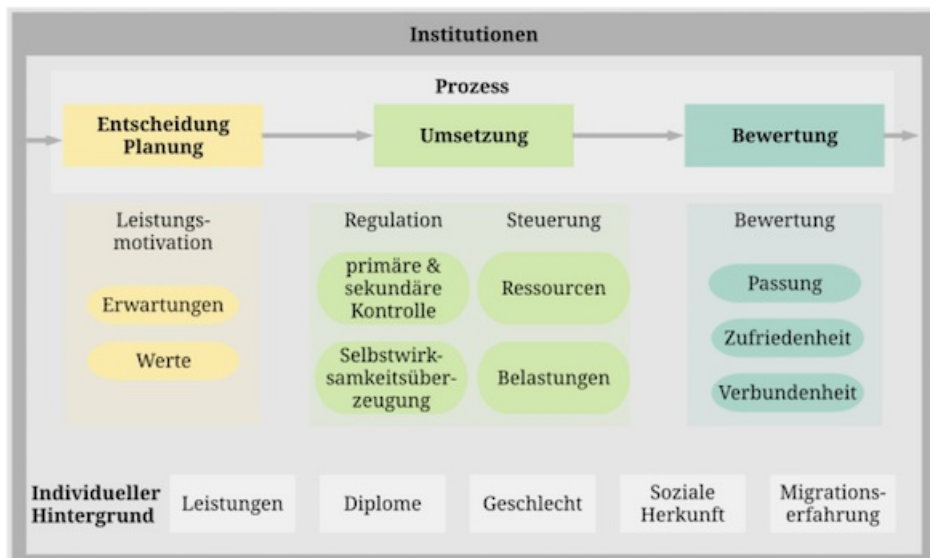


Abbildung 1: BEN Arbeitsmodell

Wenn sich junge Menschen entscheiden, eine Ausbildung zu beginnen, stehen manchmal Hindernisse im Weg: Die Umsetzung einer Entscheidung wird durch die verfügbaren sozialen Ressourcen und Belastungen / Hindernisse beeinflusst. Zudem spielt die Selbstregulation eine wichtige Rolle: Junge Menschen können ihre Anstrengungen bei Hindernissen verstärken, um das Ziel zu erreichen (sog. primäre Kontrolle). Menschen können aber bei Hindernissen auch die Bedeutung von Zielen abwerten (sog. sekundäre Kontrolle: Zielabwertung) oder neue Ziele aufgreifen (sog. Sekundäre Kontrolle: Zielwiederaufnahme). Das Modell postuliert, dass Menschen mit einer ausgeprägten primären Kontrollüberzeugung Ziele hartnäckiger verfolgen. Personen mit Tendenz zur Zielabwertung verfolgen Ziele weniger hartnäckig und sind bei der Zielverfolgung flexibler.

### 3 Die befragten Personen

Die formulierte Frage wurde mit einer wiederholten Befragung von jungen Menschen in verschiedenen Situationen bearbeitet. Bei der ersten Befragung wurden Jugendliche im 9. Schuljahr, Jugendliche kurz vor Abschluss der beruflichen Grundbildung und junge Erwachsene mit etwa zwei bis fünf Jahren Berufserfahrung befragt. Diese jungen Leute wurden im Jahr 2012 erstmals befragt, im Jahr 2014 in zweites Mal und im Jahr 2016 ein drittes Mal. Überdies wurden im Jahr 2014 Studierende, die ein Studium an einer Pädagogischen Hochschule oder an einer Fachhochschule aufgenommen haben, befragt und zwei Jahre später erneut kontaktiert. In 2012 nahmen 1'596 Personen teil, 2014 waren es 4'904 Personen und 2016 insgesamt 2'340 Personen. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, die Bildungsverläufe anhand von vier Kohorten von der Volksschule bis etwa acht Jahre nach Abschluss der beruflichen Grundbildung darzustellen.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Bildungsentscheidungen und ihre Umsetzung

#### Entscheidung, Planung

**Erwartungs-Wert-Modell:** Die Erklärungskraft des Erwartungs-Wert-Modells von Bildungsentscheidungen und Plänen in verschiedenen Phasen des Übergangs von der Schule in die Erwerbstätigkeit konnte bestätigt werden. Das Erwartungs-Wert-Modell erklärt jedoch nicht, wie die Personen die erreichte Situation nach dem Bildungsentscheid bewerten (zum Beispiel Passungswahrnehmung). Dafür waren die Regulation und Steuerung der Umsetzung der Entscheidung zentral. Die Ergebnisse im Kohortenvergleich zeigen, dass die Bildungserwartungen im Vergleich zu den Werten wichtiger sind, wenn Leistungsbeurteilungen bzw. Selektionssituationen anstehen.

Wenn keine leistungsorientierte Selektion ansteht, erklären hingegen die Werte Bildungsentscheidungen in höherem Mass.

Die hohe Bedeutung des Erwartungs-Wert-Modells belegt den zentralen Stellenwert der Motivation von jungen Menschen bei der Planung von Ausbildungen. Der Besuch von Ausbildungen hängt entscheidend von der subjektiv beurteilten Attraktivität ab. Dabei sind intrinsische Werte wichtiger als extrinsische Werte. Junge Menschen entscheiden sich für Ausbildungen aus Interesse an einem Thema oder Tätigkeit. Ein allfälliger Gewinn an Status, Einkommen, Arbeitssicherheit ist weniger zentral. Diesen Befund interpretieren wir mit den vielen Optionen, die junge Menschen bei Bildungsentscheidungen haben. Entsprechend finden wir zum Beispiel kaum oder nur sehr schwache Effekte der sozialen Herkunft und der Nationalität auf die Entscheidung für eine höhere Berufsbildung. Wir fanden jedoch, dass die soziale Herkunft sehr wohl die Entscheidung für eine Hochschulbildung beeinflusst.

Wir finden kaum oder nur sehr schwache Effekte der sozialen Herkunft und der Nationalität auf die Entscheidung für eine höhere Berufsbildung.

### Umsetzung und Bewertung

*Regulation - Kontrolltheorien:* Sie bilden einen innovativen, bisher wenig untersuchten Aspekt bei der Umsetzung von Bildungsentscheidungen. Zur Zielerreichung führt eine situativ angepasste Mischung von hartnäckiger Zielverfolgung (primäre Kontrolle) und flexibler Zielanpassung (sekundäre Kontrolle) zur Klärung von Prioritäten. Beispielsweise erklären primäre Kontrollstrategien intrinsische Werte von Studierenden der PH, die die Passung Person-Studium und die Ausbildungszufriedenheit zwei Jahre später vorhersagen.

*Steuerung - Belastungen und Ressourcen:* Belastungen und Ressourcen beziehen sich auf unterschiedliche Kontexte (Familie, Arbeit, Ausbildung, Freizeit). Soziale Unterstützung und individuelle Belastungen beeinflussen kaum nachweisbar Bildungsentscheidungen. Sie beeinflussen aber sowohl beim Übergang in die berufliche Grundbildung als auch beim Übergang von der beruflichen Grundbildung in die nachfolgende Tätigkeit die Anpassungsprozesse an den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Befunde zeigen, dass soziale Unterstützung durch Bezugspersonen ausserhalb der Arbeitsstelle insbesondere bei Transitionen wirksam ist.

### 4.2. Bildungsverläufe, Übergänge

Die Ergebnisse zeigen eine Vielzahl von Entwicklungspfaden und Laufbahnmustern nach Abschluss der beruflichen Grundbildung. Während der Übergang von der Schule in die Ausbildung auf Sekundarstufe II institutionell stark strukturiert ist und die Jugendlichen begleitet werden (Nägele & Schneitter, 2016), löst sich dies im Übergang von der beruflichen Grundbildung in die Erwerbstätigkeit und weitere Aus- oder Weiterbildung zusehends auf. Individuelle Regulationsmechanismen und die Steuerung werden wichtiger. Umso wichtiger scheint es zu sein, dass junge Personen bereits während der beruflichen Grundbildung hohe Bildungserwartungen und Werte entwickeln und sie durch ein lernförderliches Umfeld gefördert werden. Ein lernförderliches Umfeld stellt positive Lernerfahrungen zur Verfügung, die zur Herausbildung von Interessen führt und dem Engagement in einer weiteren Aus- oder Weiterbildung (Lent, Brown & Hackett, 2002). Bildungserwartungen entwickeln sich gemäss vorliegender Ergebnisse früh, nämlich bereits in der Sekundarstufe I und in der Sekundarstufe II. Eine Veränderung der Bildungserwartung ist untypisch und tritt auf, wenn die Leistungsanforderungen nicht erfüllt werden.

Diese starke Geschlechtersegregation ist aufgrund der Geschlechteregalisierung, die während der letzten Jahre vorangeschritten ist, nicht mehr zeitgemäss.

Weitere Ergebnisse zeigen, dass die Berufsbildung weiterhin stark geschlechtersegregiert organisiert ist. Sowohl Frauen als auch Männer wählen primär Ausbildungen, deren Profil mit dem eigenen Geschlecht übereinstimmt. Bedenklich ist, dass Frauen in männertypischen beruflichen Grundbildungen und Männer in frauentypischen beruflichen Grundbildungen bei einem Berufswechsel eher in einen geschlechtsneutralen geschlechtskonformen Beruf wechseln (Makarova & Teuscher, 2018). Während einer Bildungslaufbahn nimmt die Wahrscheinlichkeit einer Verstärkung der Geschlechterstypik eher zu. Diese starke Geschlechtersegregation ist aufgrund der Geschlechteregalisierung (Herzog, Böni, Guldemann, 1997), die während der letzten Jahre vorangeschritten ist, nicht mehr zeitgemäss.

## 5 Schlussfolgerungen, Nutzungsmöglichkeiten

Aus den Ergebnissen lassen sich zahlreiche Schlussfolgerungen für die Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Übergang von der Schule in den Beruf ableiten.

- Die Ergebnisse zeigen, dass der Bildungsverlauf von der Schule in die Erwerbstätigkeit bereits in der Sekundarstufe I vorbereitet

wird. Jugendliche mit ausreichendem Potenzial sollten sich für die berufliche Grundbildung mit Berufsmaturität entscheiden, so dass sie den Zugang zu den Fachhochschulen erhalten. Dafür sollten die Bemühungen, die verschiedene Kantone gestartet haben, die Elternschaft und die Schülerschaft über die Option Berufsmaturität zu informieren, weitergeführt werden.

Während der Sekundarstufe I oder während der beruflichen Grundbildung entscheiden sich Jugendliche für oder gegen die Berufsmaturität.

Geeignete Jugendliche sollten in der Berufsfachschule und im

Ausbildungsbetrieb ermutigt werden, die Berufsmaturität zu verfolgen, so dass sie sich diesen Weg zutrauen und ihn als wichtig erachten. Wichtig ist dabei, dass die Betriebe diese Ausbildung unterstützen.

Eine systematische Begleitung der Lernenden bei der Laufbahnplanung während der beruflichen Grundbildung findet aktuell kaum statt.

- Wichtig ist der Einbezug der Eltern, weil der soziale Hintergrund und die Erwartungen der Eltern an die Kinder Bildungserwartungen wesentlich beeinflussen. Das Engagement der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bei der Planung von Laufbahnperspektiven während der beruflichen Grundbildung ist wichtig. Ernsthaft sollte überdies die Verstärkung der Laufbahnplanung im Allgemeinbildenden Unterricht der Berufsfachschulen geprüft werden. Der Beitrag der Ausbildungsbetriebe bei der Laufbahnplanung von Lernenden sollte näher geprüft werden. (Nägele & Schneitter, 2016). Jugendliche und junge Erwachsene müssen verstärkt auf die Herausforderungen vorbereitet werden, in einen komplexen, sehr vielfältigen Arbeits- und Ausbildungsmarkt überzutreten.
- Die Ergebnisse zeigen die Bedeutung von primärer und sekundärer Kontrollstrategien. Die Dynamik von hartnäckiger Zielverfolgung und flexibler Zielanpassung spielt eine zentrale Rolle, Bildungsentscheidungen umzusetzen. Diese Konzepte sollten stärker in Theorien der Laufbahn, aber auch in die Beratung bei Laufbahnfragen Eingang finden. Es sollte nicht nur ein Laufbahntscheid herbeigeführt werden, sondern auch Grundlagen erarbeitet werden, dass dieser Entscheid umgesetzt wird.
- Die Entscheidung für die höhere Berufsbildung wird typischerweise nach Abschluss der beruflichen Grundbildung gefällt, wie Analysen zu den Bildungserwartungen belegen. Gleichwohl sollten bereits während der beruflichen Bildung die Ausbildungsoptionen im Bereich der höheren Berufsbildung vorgestellt werden. Vor allem sollten diese intensiv von den Jugendlichen reflektiert werden. Die Herausforderung ist, die Jugendlichen zu einer intensiven Auseinandersetzung zu motivieren. Eine Beschreibung der Optionen der höheren Bildung ist im Internet abrufbar. Eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen Plänen im Verhältnis zu diesen Optionen ist aber den einzelnen jungen Menschen überlassen.
- Die Betriebe beeinflussen wesentlich die Bereitschaft, einen Abschluss im Bereich der höheren Berufsbildung zu erreichen. Es sind Arbeitsplatzfaktoren und nicht die soziale Herkunft oder das Geschlecht, die eine Ausbildung in der höheren Berufsbildung fördern oder hemmen. Die Arbeitsgestaltung und Teamprozesse im Betrieb sind zentral. Wenn ein Arbeitsplatz Lerngelegenheiten bietet und die Mitarbeiter/innen nicht unterfordert, steigt die Bereitschaft, sich in der höheren Berufsbildung weiter auszubilden.
- Viele Berufe sind nach wie vor stark geschlechtsspezifisch segregiert. Die Befunde zeigen, dass nach Abschluss der beruflichen Grundbildung diese Geschlechtersegregation bei Berufswechseln eher verstärkt wird. In den Organisationen der Arbeitswelt sollte die bereits vorhandene Sensibilität für die Thematik erhöht werden, so dass die meisten Tätigkeiten von Vertreter/innen beider Geschlechter ausgeübt werden können. Dadurch vergrößert sich das mögliche berufliche Tätigkeitsspektrum für beide Geschlechter, Laufbahnoptionen nehmen zu, den Betrieben stehen mehr Personen als potenzielle Mitarbeitende zur Verfügung (Makarova & Teuscher, 2018). Aufgrund der Ergebnisse kann vermutet werden, dass der Handlungsbedarf im Bereich der höheren Berufsbildung grösser als in der beruflichen Grundbildung oder gar in den Berufswahlprozessen der Sekundarstufe I.


Die Betriebe beeinflussen wesentlich die Bereitschaft, einen Abschluss im Bereich der höheren Berufsbildung zu erreichen. Es sind Arbeitsplatzfaktoren und nicht die soziale Herkunft oder das Geschlecht, die eine Ausbildung in der höheren Berufsbildung fördern oder hemmen.

[www.fhnw.ch/ph/zls](http://www.fhnw.ch/ph/zls)

#### Fussnoten

<sup>1</sup> Wir danken dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation für die Finanzierung dieser Studie (Vertragsnummer 13100028 .

#### Literatur

- Herzog, W., Böni, E., & Guldemann, J. (1997). Partnerschaft und Elternschaft. Die Modernisierung der Familie. Bern, CH: Haupt.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), Career choice and development (pp. 255–311). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Makarova, E., & Teuscher, S. (2018). [Trajektorien der beruflichen Geschlechtstypik](#) : Eine Studie zur Rekonstruktion von berufsbiographischen Übergängen. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 38(4), 380 - 403.

- Nägele, C., & Schneitter, J. (2016). [Schul- und Berufsorientierung in den Kantonen](#).  Schlussbericht zuhanden der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK. Solothurn, CH: Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Forschung und Entwicklung, Zentrum Lernen und Sozialisation.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N., & Rottermann, B. (2012). [Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit](#).  Wiesbaden, DE: VS-Verlag.
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). (2018). [Bildungsbericht Schweiz 2018](#).  Aarau, CH: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF).
- Verbundpartnerschaft. (2018). [Leitbild «Berufsbildung 2030»](#).  Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).
- Wigfield, A., Rosenzweig, E. Q., & Eccles, J. S. (2017). Achievement values interactions, interventions, and future directions. In A. J. Elliot, C. S. Dweck, & D. S. Yeager (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 116–134). New York, NY, US: The Guilford Press.

---

**Quell-URL:** <https://www.sgab-srpf.ch/de/newsletter/motivation-bringt-tertiare-bildung>