

1. Relevanz



Wandel von Aufgaben- und Qualifikationsanforderungen durch Digitalisierung

Berufliche Weiterbildung als Anpassungsmaßnahme

2. Forschungslücken



Mechanismen zum selbst- und fremdselektiven Weiterbildungsverhalten

Differenzierte geschlechtsspezifische Digitalisierungseffekte

3. Forschungsfragen



Unterscheiden sich Männer und Frauen in ihrem Weiterbildungsverhalten?

Unterscheiden sich Selektionsmechanismen von Männern und Frauen?

Wenn ja, welcher Logik folgen die jeweiligen Mechanismen?

Welchen Einfluss hat Digitalisierung auf das Weiterbildungsverhalten?

4. Theorieansätze



Soziale Selektivitätsmechanismen (Diewald/Faist 2011)

Humankapitaltheorie (Becker 1964)

Segmentationstheorie (Doeringer/Piore 1971)

Signal- und Filtertheorie (Arrow 1973, Spence 1973)

5. Analysestrategie



1. Nachzeichnung von geschlechtsspezifischen Weiterbildungsmustern zwischen 1980 und 2018
2. Prüfung der Selektionsmechanismen durch Kausalanalysen
3. Verknüpfung von Weiterbildungs- und Digitalisierungsdaten -> Einfluss des technischen Wandels auf Selektionsmechanismen

Literatur

Arrow, K. J. 1973. The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, O. & Rees, A. (eds.) Discrimination in Labor Markets. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Becker, G. S. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Chicago, University of Chicago Press.

Diewald, M. & Faist, T. 2011. Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten: Soziale Mechanismen als Erklärungsansatz der Genese sozialer Ungleichheiten. Berliner Journal für Soziologie, 21, 91–114.

Doeringer, P. B. & Piore, M. J. 1971. Internal labor markets and manpower analysis, Armonk, NY, Sharpe.

Spence, M. 1973. Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, 87, 355–374.

6. Vorläufige Ergebnisse

