

Motivation, Neugier und der Flow Motivationspsychologie für Berufsbildende, Praktikumsbegleitende



Einleitung

Entstanden ist das Thema Motivation und Motivationspsychologie für Berufsbildende aus den Bedürfnissen und Fragestellungen der Berufsbildenden mit Ausbildungsauftrag. Wir senden Ihnen einen Newsletter aus dem praktischen Arbeitsalltag von Weiterbildungsfachfrauen ;-).

Wir können uns vorstellen, dass Sie liebe Abonent.innen und Leser.innen ähnliche Fragestellungen beschäftigen in der Ausbildung von Berufsfachpersonen der Pflege oder in den Sozialberufen mit Ausbildungsauftrag.

Die Berufsbildenden fanden es äusserst wichtig, Motivation und Motivationspsychologie im Kontext des Lernens und Lehrens in der pädagogischen Weiterbildung zu bearbeiten. Wir führten intensive Diskussionen und 'nahmen uns auch selbst an der Nase', was kontinuierliche Motivation in unserer Arbeit bedeutet.

Wir möchten Sie an unserem Arbeitsalltag konkret teilhaben lassen. Die Diskussionen innerhalb der Weiterbildung ist jeweils mit grau gekennzeichnet. 'Die Stimme aus dem off' soll die Praxisnähe gewährleisten.

Gemäss unserer Idee, Bearbeitungen und Wissen zur Verfügung zu stellen, senden wir Ihnen das Referat "Motivation" als Newsletter oder als Powerpoint gerne zu.

- Das Referat ist auf Powerpoint entstanden, das Thema wurde für den Newsletter erweitert
- In grauer Schrift sind jeweils als Notizen Wichtiges aus der Weiterbildung festgehalten
- Es wurden Hyperlinks eingesetzt, damit Sie Ihren eigenen Lern- und Motivationsweg gehen können
- Wenn Sie das Referat verwenden und weiterverarbeiten wollen, senden Sie ein Mail an [Rosmarie Vögtli-Bossart](mailto:r.voegtli_bossart@lernundenter.com) r.voegtli_bossart@lernundenter.com
- Wir senden Ihnen das Referat zur Weiterverarbeitung als Powerpoint gerne gratis zu.
- Eine Bitte: teilen Sie uns mit, in welchem Rahmen oder Kontext Sie das Referat verwenden
- Auf diese Weise können wir das Thema noch erweitern und uns unsere Motivation in der journalistischen Arbeit steigern und erhalten.

Und nun auf zur Motivation!

Wir grüssen motiviert und sind neugierig auf Ihre Gedanken und Reaktionen
Ihr lernundenter-team



ich kann weil ich will was ich muss

Motivation, Motive und der Flow

Motivationspsychologie für Berufsbildende, Berufsfachfrauen und
Praktikumsbegleitende und ;-)) für uns selbst

Selbstgesteuertes Lernen ist in!

motiviert für die Weiterbildung?

Diese Fragen werden im Laufe des Referates in Zusammenhang mit der extrinsischen und intrinsischen Motivation gestellt..

Forschungsfragen

- Beschäftigen Sie jetzt gerade Fragen aus Ihrem Arbeitsumfeld?
- Haben Sie nach der Weiterbildung einen grossen Arbeitsberg abzutragen?
- Haben Sie einen direkten oder indirekten Profit von der Weiterbildung?
- Haben Sie sich vor der Weiterbildung überlegt, welche Fragen unbedingt geklärt werden müssen?

Siehe [extrinsische](#) und [intrinsische](#) Motivation

Definition Motivation

Im psychologischen Sinne die aus beobachtbarem Verhalten erschlossene Handlungsbereitschaft, ein Bedürfnis zu befriedigen (z.B. Hunger/Durst) oder ein Ziel, das der Organismus anstrebt, zu erreichen.

Die Motivation bestimmt gemeinsam mit äusseren Reizen, Wahrnehmungs- und Lernvorgängen sowie gewissen Fähigkeiten oder Voraussetzungen das menschliche Verhalten und ist daher als Produkt einer Wechselwirkung zwischen personen- und situationsspezifischen Merkmalen aufzufassen.

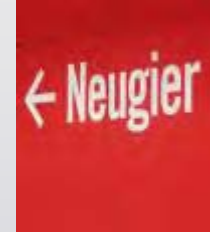
Die frühen Motivationstheorien waren eher mechanisch orientiert.

Die jüngeren kognitiven Ansätze sehen das Individuum in einer aktiveren, von eigenen Entscheidungsvorgängen getragenen Rolle.

(c) Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2005

Modelle der Motivation

Definition Neugier



Neugier ist eine Quelle

Neugier ist wichtiges Bedürfnis nach gerichtetem, zielstrebigem Aufsuchen von Neuem in bekannter Umgebung. Es regt zu äusserem und innerem Probehandeln an mit dem Ziel, im Ernstfall zweckmässig zu handeln.

Da Neugierverhalten befriedigt, ist es eine Quelle seelischer Energie.

Wird kindliches Neugierverhalten nicht unterdrückt, sondern gefördert, kann es später Grundlage zu Informationsbedürfnis, Wissensdrang, Forschung und schöpferischer Tätigkeit werden.

(c) Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2005

Forschungsfragen:

Wie erhalten wir uns unsere Neugier?

Wie binden wir unser Neugierverhalten als Probehandeln vermehrt ein?

Wie verbinden wir Neugier und unsere positive Haltung zur Fehlerkultur?

Wie vermeiden wir Killer-(phrasen)?

Neugier à la Leonardo.....



Neugier war das erste geistige Prinzip für da Vinci

Curiosità

Neugier auf das Leben und ein Verlangen nach fortwährendem Lernen

Dimostrazione

Verpflichtung, Wissen durch Erfahrung zu überprüfen, die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen

Sensazione

die kontinuierliche Verfeinerung der Sinne, als Mittel, Ereignisse mit Leben zu erfüllen

Sfumato

die Bereitschaft, Vieldeutigkeit und Paradoxien zu ertragen

Arte/Scienza

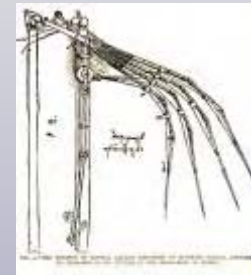
die Entwicklung eines Gleichgewichtes zwischen Kunst und Imagination

Corporalità

die Kultivierung von Grazie, Beidhändigkeit, Fitness und körperlicher Balance

Conessione

Die Erkenntnis und Wertschätzung des Zusammenhangs aller Dinge und Phänomene



Diese Deutungsweise spricht unglaublich an!
Neugier als Lebensqualität!

Es gibt auch das [Leonardo Management](#)
Weiteres zu [Leonardo da Vinci im Wikipedia](#)

Die Motivationsebenen

Definition

Jeder Mensch hat das angeborene Bedürfnis Unklarheiten zu beseitigen, Probleme zu lösen.

Der Mensch ist grundsätzlich neugierig

Lernmotive sind Erklärungsversuche, wie und warum Menschen zu ihrem bisherigen Wissen neues Wissen und neue Fähigkeiten hinzufügen.

Kriterien

- der Realitätsbezug
- die Attraktivität
- der Nutzen
- die Belohnung
- die Herausforderung

Motive des Lernens

In der Weiterbildung führten wir zum Thema Motive interessante und weiterführende Diskussionen.

- **Sozialmotiv** (Teamarbeit, Gruppenarbeit)
- **Selbstmotiv** (Ich kann das alleine, ich weiss, was ich will)
- **Sachmotiv** (Es interessiert mich, Lieblingsfach)
- **Neugiermotiv** (Warum ist das so?)
- **Lernmotiv** (Das will ich auch können)
- **Leistungsmotiv** (Das muss ich auch schaffen!)
- **Identifikationsmotiv** (Nachahmung, will ich auch können)
- **Geltungsmotiv** (Eindruck machen)
- **Machtmotiv** (Karriere)
- **Aggressionsmotiv** (Ich werde es allen zeigen!)
- **Strafvermeidungsmotiv** (durchkommen, sonst gibt es Ärger)

Kognitive und soziale Lernmotive

In den Sekundärausbildungen überwiegen nach Ansicht der Berufsbildenden die sozialen Motive.

Lernmotive

Kognitive Motive

- Wissenszuwachs
- Neugier etc.

Soziale Motive

- Geborgenheit
- Zugehörigkeit
- Anerkennung, Geltung
- Angst vor negativen Sanktionen
- Macht und Überlegenheit

Memo

Motive verändern sich in den verschiedenen Lebensphasen
Sie stellen oft eine bedeutende Rolle für die Motivation dar

Die Lernmotive Erwachsener

Soziale Motive sind wichtig, werden nicht als Motivation zur Weiterbildungen erwähnt. Ein Argument war, dies würde die Vorgesetzten nicht befriedigen, Weiterbildung nur als Wissenszuwachs.

- Kognitive Motive, Erwachsene entscheiden (meist) selbst, ob und warum sie lernen. Ihre Gründe sind sehr vielfältig.
z.B. Unzufriedenheit mit Situation, neue Herausforderung, up to date sein/werden, Sicherheit in der Arbeitsstelle, Umschulung, rasante Entwicklungen innerhalb der Arbeit, mehr Wissen
- Soziale Motive sind (fast) ebenso wichtig.
z.B. andere Kollegen/innen kennen lernen, Kontakte knüpfen, andere Fragestellungen erfahren, sich messen an Anderen, berufliche Standorterweiterung, Probleme mit Nicht-Teammitgliedern diskutieren können

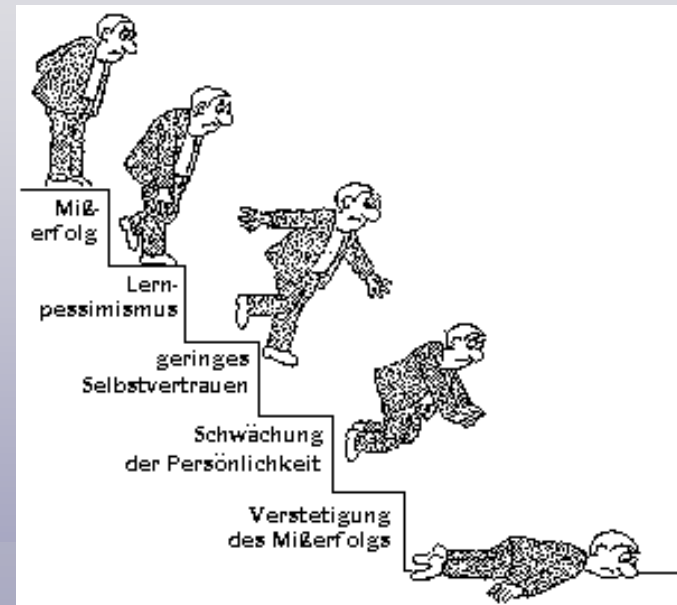
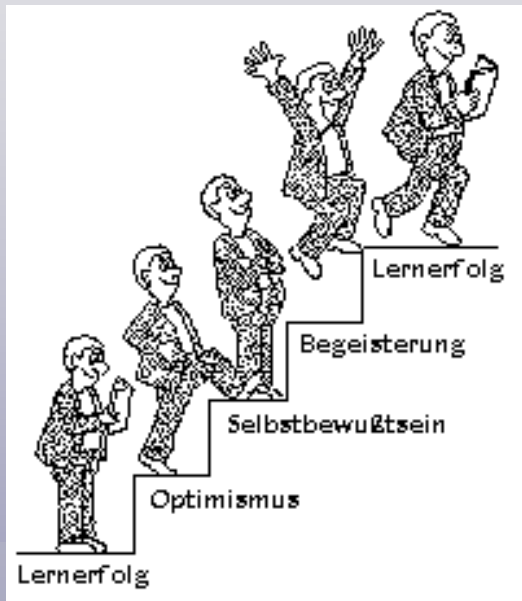
Einstellungen zum Lernen

wurde intensiv diskutiert und in Zusammenhang mit den Lernstilen, den summativen Beurteilungen versus formativer Lernbegleitung gebracht.

- **Der Selbstverwirklichungslernende**
ist hoch motiviert und betrachtet das Lernen als einen wichtigen Baustein in der eigenen Entwicklung
- **Der Leistungslernende**
ist motiviert, wenn ihn ein bestimmtes Thema interessiert oder wenn er für den Lernerfolg motiviert wird. Er lässt sich gerne Ziele vorgeben
- **Der konforme Lernende**
lernt, weil es von ihm erwartet wird, eher leidenschaftslos. Bevorzugt geführtes Lernen, "was wird genau geprüft?"
- **Der widerspenstige Lernende**
sieht generell wenig Sinn im Lernen. Lernen stellt eher notwendiges Übel dar

Treppen des Erfolgs und Misserfolgs

Die Berufsbildenden nehmen vermehrt tutorische Aufgaben wahr, z.B. Stärkung der Persönlichkeit und Lernzielorientierung, um Lernerfolge zu erreichen. Die personale Entwicklung der Studierenden ist Teil der Ausbildungsarbeit der Berufsbildenden.



Selbstbewertungsmodell

Wir diskutierten exemplarische Beispiele bei uns selbst. .

Komponenten	Motivationsausprägung	
Person	zuversichtlich Erfolgsorientierung	Misserfolg meidend
Zielsetzung	realistisch	unrealistisch
Anspruchsniveau	mittelschwer	zu schwierig zu leicht
Erfolg	Anstrengung, gute eigene Tüchtigkeit	Glück, leichte Aufgabe
Misserfolg	mangelnde Anstrengung, Pech	mangelnde Fähigkeit, 'Begabung'

Motivation, Grundriss der Psychologie Band 6, Kohlhammer, 1995, Heckhausen

Ursachen von Erfolg und Misserfolg

Zeit	Verankerung	
	in der Person	in der Umwelt
stabil	Fähigkeit	Aufgaben-Schwierigkeit
variabel	Anstrengung Investition	Zufall, Glück , Pech

Exemplarische Geschichte aus unserer Weiterbildung

Eine Auszubildende Diplomniveau I, zweites Jahr. Alle schriftlichen Arbeiten wurden bis dato mit einem A (beste Note) abgeschlossen.

Die neuen Aufgaben während des Praktikums wollten und wollten nicht klappen. Aus intensiven Gesprächen wurde deutlich, die Studierende hatte zwar die erforderlichen Fähigkeiten, sie benötigte bis zum zweiten Jahr wenig Anstrengung. Durch die Niveausteigerung (Aufgabenschwierigkeit) reichte die Anstrengung nicht mehr, das Glück war ihr auch nicht hold. Der Misserfolg war da. Es braucht ein Motivations- und ein Zielorientierungsgespräch, eine Situationsanalyse ist angezeigt.

[Die Treppen des Erfolgs und Misserfolgs](#)

Leistung

Definition, Psychologie

- Individuell gesehen, **ist Leistung sowohl der Grad einer körperlichen und/oder psychischen Selbstbeanspruchung** (innerhalb eines Erwartungshorizontes) **als auch deren Ergebnis**. Kollektiv gesehen, das heisst im Vergleich mit einer Gruppe, gilt als Leistung sowohl die Einsatzbereitschaft beziehungsweise Belastbarkeit als auch deren Ergebnis; beides wird am (fiktiven) Durchschnitt der Gruppenleistung gemessen (zum Teil mit hochspezifischen Tests).
- **Für den Leistungsstand sind nicht nur Befähigung** (Begabung, Intelligenz und bestimmte Fähigkeiten, z.B. Schnelligkeit) **und Ausbildungsstand entscheidend, sondern auch die Leistungsmotivation**. Sie zeigt sich in dem Willen eines Menschen, die von ihm als wichtig bewerteten Aufgaben (Anspruchsniveau) mit Energie und Ausdauer bis zum erfolgreichen Abschluss durchzuführen.
- Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit sind entwicklungsabhängig und variieren je nach Individuum und Zuständigkeit.

(c) Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2005

Leistungsmotivation

Definition

- Leistungsmotivation ist das Bestreben, die eigene Tüchtigkeit in all jenen Bereichen zu steigern oder möglichst hoch zu halten, in denen man einen Gütemassstab für verbindlich hält.
Die Ausführung kann gelingen oder misslingen.
Falko Rheinberg

Erfahrungen mit der Leistung und Leistungsmotivation der Studierenden?
Bei uns selbst?

Ist Zielorientierung wichtig?

Ist die Leistungsmotivation in Verbindung mit Lernklima und Feedbackkultur?

Diskussionsaspekte: Lernklima, Teamkultur, Niveau der Studierenden, Höhe des Semesters, Noten ja oder nein -> Leistungssteigerung

Fragen Leistungs-Motivationsmodell



Folgerungsfragen

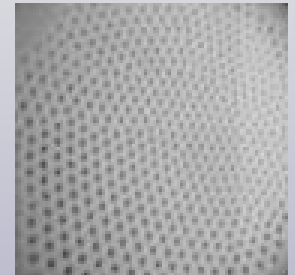
1. **Erscheint mir das Ergebnis durch die Situation bereits festgelegt?**
Ja: tue nichts Nein? Tue etwas!!!!
2. **Kann ich das Ergebnis durch eigenes Handeln beeinflussen?**
Nein? tue nichts Ja? Tue etwas!!!!
3. **Sind mir die möglichen Folgen des Ergebnisses wichtig?**
Nein: tue nichts Ja? Tue etwas!!!!
4. **Zieht das Ergebnis die erwünschten Folgen nach sich?**
Nein? Tue nichts Ja? Tue etwas!!!!

Teilaspekte der Diskussion: Freiheit und Zielfreiräume im Lernen gleich tue etwas!

Die intrinsische Motivation

- Offenheit,
- Lernen um der Neugier willen
- Herausforderung durch Aufgabenstellung
- Wahrnehmung und Lernen als persönliches Gestaltungselement
- Freiwilligkeit
- Eigensteuerung im Lernen
- Interesse an Problemstellung, Themenbereich

Merkmale



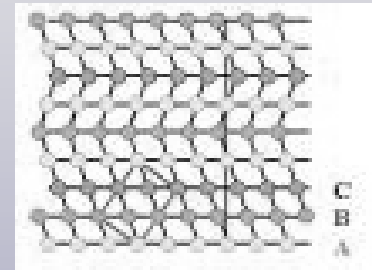
Memo:

intrinsische Motivation hat eine Bedeutung in der Lebensgestaltung

Extrinsische Motivation

- Belohnungsorientiert
- Sanktionsorientiert, -vermeidung
- Pflicht und -bewusstsein
- Ziel, z.B. Diplom, Zertifikat
- Qualifikation, Noten
- Fremdsteuerung
- Image, Geld, Lohn

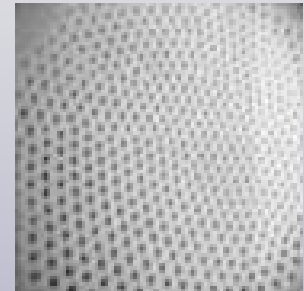
Merkmale



Berufswahl: extrinsisch, intrinsisch?

- Sie haben sich zu einem Beruf entschieden.
War die Wahl eher extrinsisch oder intrinsisch?
- Vielleicht haben Sie einen zweiten Beruf erlernt.
Wie war da Ihre Motivation?
- Hat sich dies während der Ausbildung verändert?
- Wie sehen Sie heute Ihre Motivation?

Forschungsfrage



Welche Motivation ist besser?

Eine scharfe Trennung ist nicht möglich

- **Extrinsische Motivation** ist abhängiger von Stimuli. Es können sowohl positive wie negative Verstärker sein, wie Belohnung und Bestrafung.
- **Intrinsische Motivation** bedingt die Anerkennung der Autonomie, der Echtheit der Fragestellungen und Herausforderung der Arbeitsaufgaben.

Wir diskutieren, dass intrinsische Motivation auf extrinsische und umgekehrt einwirkt.

Und vor allem! in den Gesundheitsberufen braucht es vermehrt Fachpersonen die auch auf extrinsische Aspekte pochen (Karrierebewusstsein, Lohn, Image)

Diskussion ist auch, welche Bilder von „Berufung“ wir immer noch in uns tragen?

Einflüsse auf die Motivation

Einflüsse

- **Frühkindliche Entwicklungsfaktoren**
Mutter/Vater- Kindbeziehung, Zuwendung
Vertrauen, Grundzüge sozialer Interaktion
- **Abstumpfungsprozess Schulzeit**
Beziehung zu Lehrenden, Autoritätspersonen
- **Erfolgserlebnisse**
Feedbackkultur, Belohnung,
- **Bestrafung**
Hierarchie, negative Bewertungen, Defizitorientierung
- **Sozialisation**
Vorbilder, Akzeptanz, Autonomie, soziales Umfeld

Strategien der Lernmotivation

Wurde als wichtig für die berufsbildende Arbeit erachtet. Vor allem bei Ausbildungsabschlüssen und bei Leistungs- oder Motivationsabfall.

Arten

- **Aufmerksamkeitskontrolle**
Ausblenden von Informationen oder Störungen, welche die Motivation sinken lassen
- **Motivationskontrolle**
gezielte Steigerung der Motivation, um die aktuelle Absicht auszuführen
- **Emotionskontrolle**
Beeinflussung eigener Gefühlslagen, welche die Handlungseffizienz steigert
- **Umweltkontrolle**
Verändern der eigenen Umgebung, damit das Durchhalten fördern
- **Sparsamkeit der Informationsverarbeitung**
bewusstes Vermeiden von Ballast, z.B. Information, Handlungsalternativen

Wer trägt die Verantwortung für die Lernmotivation?

Eine kritische Auseinandersetzung

- Können Berufsbildende in der Praxis die Motivation der Studierenden, Auszubildenden fördern und erhalten?
- Kann die intrinsische Motivation gefördert werden?
- Soll Belohnung und Bestrafung zur Motivationsförderung eingesetzt werden?

Was motiviert mich?

Forschungsergebnisse

- Ich sehe, dass ich die Sache brauchen kann
 - Dozentin ist begeistert vom Fach
 - Dozentin nimmt mich als Individuum wahr
 - Dozentin präsentiert gut
 - Ich merke, was zentral ist und was nebensächlich
 - Ich sehe, worauf die Dozentin hinaus wil
 - Die Dozentin ist 'beseelt' vom Stoff
 - Weder Überforderung noch Unterforderung
 - Dozentin geht auf Fragen ein
 - Inhalt ist konkret und mit Beispielen untermauert
 - Dozentin gibt ein Handout
 - Guter Rapport zwischen Dozentin und Studentin
- Arbeitsstelle Hochschuldidaktik, Universität Zürich

Diskussion: Erwartungen an uns bei einer Weiterbildung? Welche Anliegen haben wir, wenn wir selbst Weiterbildungsteilnehmende sind?

Der Flow, die optimale Lernmotivation

Eindrückliches Beispiel einer Teilnehmenden: Eine herausfordernde Aufgabe, angeregt durch Fragestellung. Es lief zielorientiert, geradlinig jedoch nicht linear, die innere Präsenz konnte auch nicht durch ‚Zwischendurch-Telefonate‘ gestört werden, sehr befriedigend.

Konzentration wie von selbst

- Man fühlt sich optimal beansprucht und hat trotz hoher Anforderung das Gefühl, es wird richtig
- Der Ablauf wird als glatt erlebt, ein Schritt geht flüssig in den anderen über
- Es läuft alles wie in einer inneren Logik ab
- Das Zeiterleben entschwindet
- Man erlebt sich in der Tätigkeit, man geht gänzlich in der Aktivität auf



Wann haben Sie bei einer Tätigkeit das letzte Mal Raum und Zeit vergessen?

Wichtig für Motivation und Leistungsbereitschaft.

der Flow, beim Arbeiten und Lernen?

Mögliche Ansätze

Bedeutung für die Zusammenarbeit mit Lernsettings und Lernsituationen oder Prozesseinheiten (KV/Auszubildende im Kaufmännischen und Kauffrauischen Bereich)

- Wenn die Aufgabe Sinn macht
- Wenn die Aufgabe spannend ist
- Wenn die Aufgabe einen Handlungsspielraum zulässt
- Wenn die Aufgabe eigenes Potential einbezieht
- Wenn Selbstvertrauen zur Zielerreichung vorhanden ist
- Wenn keine Über- oder Unterforderung in der Aufgabe liegt

Motivationsmodelle

Modelle

Instinkt- und Triebmodelle

Die Entstehung und Steuerung von Verhalten beruht auf internen (angeborenen) Instinkten oder Trieben des Organismus. Nach Ansicht bedeutender Verhaltensforscher (z. B. K. Lorenz) sind diese Verhaltensmuster durch Lernprozesse praktisch nicht veränderbar. Vertreter der Tiefenpsychologie (z.B. S. Freud) sehen das menschliche Verhalten von bestimmten Trieben (Selbsterhaltungs-, Sexual-, Aggressions-, Machttrieb) aktiviert und gesteuert.

Antriebs- und Anreizmodelle

Frühen Lerntheoretikern (C.L. Hull) zufolge resultiert Verhaltensaktivierung aus einem allgemeinen Antrieb, der sich aus physiologischen Einzeltrieben wie Hunger oder Durst zusammensetzt, sowie einem vom Zielobjekt (Nahrung, Wasser) ausgehenden Anreiz.

Psychophysiologische Aktivierungsmodelle

Diese (D.B. Lindsley) Modelle beziehen Erkenntnisse aus der Erforschung des Nervensystems ein und vertreten die Auffassung, der Organismus strebe ein mittleres Aktivierungsniveau an, das sich auch auf ein bestimmtes Verhalten wie Lernen oder Leistung am positivsten auswirke.

Kognitive Modelle

Diese (beispielsweise von K. Lewin, J.W. Atkinson oder H. Heckhausen vertretenen) neueren Motivationstheorien räumen kognitiven Prozessen (z.B. gedankliche Vorwegnahme von Handlungsergebnissen, Situationsinterpretation, Vergleich bereits erreichter Ziele mit angestrebten Handlungszielen) eine entscheidende Rolle im motivationalen Geschehen ein.

(c) Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, 2005

Literatur und Links

Literatur

- **Motivation, Grundriss der Psychologie**
Band 6, Urban Taschenbücher 555, Kohlhammer Stuttgart 1995, Falko Rheinberg,
- **Der Arbeitsort als Lernort, Instrumente und Konzepte**, Band 8, Sauerländer, Jürg Brühlmann, Iris Ludwig, Renate Schwarz Govaers
- **Allgemeine Psychologie, Spektrum Lehrbuch**
Christian Becker-Carus Akademischer Verlag, 1. Auflage 2004
- **Motivation, Flow-Erleben und Lernleistung**
Universität Potsdam, Pädagogische Psychologie 1995, Artikel in Zeitschrift für pädagogische Psychologie, 19

Links

- **Motivation und Lernmotivation bei Schülerinnen und Schülern**, Werner Stangl
diese Site ist in allen Bereichen immer ein intensiver Besuch wert!
<http://arbeitsblaetter.stangl.at> Zugriff, Feb 2006
<http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/MOTIVATION/Lernmotivation.shtml>
- Motivation, Heckhausen
http://www.kfmaas.de/tests_leistun2.html Zugriff Feb 2006
- Studieren ohne Lust und Ziel, Freie Universität Berlin
http://www.fu-berlin.de/studienberatung/psychologische_beratung/texte/studieren_ohne_lust_und_ziel.html
siehe auch **Auswahlgespräch für einen Studienplatz, Erfolg im Auswahlgespräch+ Präsentation im Auswahlgespräch**
<http://www.fu-berlin.de/studienberatung/e-learning/lernmodule/vordemstudium/index.html>
- **Ein Kreativitätstest mit Motivation bei lernundenter, viel Vergnügen**
http://www.lernundenter.com/interaktion/kreativitaet_01/hotpot/de_motivation.htm