



Die Macht der Motivation

Lernende in der betrieblichen Grundbildung

**Referat OdA Gesundheit und Soziales Graubünden in
Chur, 16.05.2019**

Prof. Dr. Margrit Stamm

**em. Ordinaria für Erziehungswissenschaften an der Universität Fribourg-CH
Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education**



Meine Thesen

These 1

Hinter jeder Motivation eines/einer Lernenden steckt das Elternhaus.

These 2

Intelligente Lernende sind motivierter.

These 3

Teamorientierung kann Motivation bremsen.

These 4

Misserfolge fördern die Motivation.



Demotivation hat viele Gesichter

Schulversager, Desinteressierte,
Einzelgänger, Provokateure

These 1

Hinter jeder Motivation eines/einer
Lernenden steckt das Elternhaus.

Winston
Churchill

Ingrid
Bergmann

Bill Gates

Iris Berben

Der Schulversager Die Desinteressierte Der Einzelgänger Die Provokateurin

- Sie wurden von den Eltern in die Ausbildung gedrängt.
- Sie waren schwierig.
- Sie hatten ein (rettendes) Vorbild resp. eine/n Mentor/in.
- **Motivation lässt sich nicht steuern, aber beeinflussen.**



- Skeptischer Blick auf die heutige Jugend: «Fehlende Ausbildungsreife», schlechte Sekundärtugenden (=Leistungsmotivation, Zuverlässigkeit, Fleiss, Ordnungssinn).
- Von «Helikopter-Eltern» behütet, kontrolliert, gelobt und auch unter Druck gesetzt; geringe Konfliktfähigkeit, ungeübt in Frustrationstoleranz; hohe Ich-Zentriertheit, mangelnde intrinsische Motivation.
- Konsequenzen für die Betriebe: Selbstbewusste Generation mit hohen Ansprüchen, die auf äussere Anreize reagiert; Eltern spielen bedeutsame Rolle.



● Organisation der Berufswahl durch die Eltern:

- Eltern als wichtigster Faktor bei der Motivierung für eine Berufslehre, weichenstellende Funktion: va. Mütter als Coaches und Ratgeber.
- Berufsorientierung nicht als Prozess, sondern als Umsetzungsphase der eigenen Vorstellungen (Bevorzugung von Berufen mit Image-Faktor).
- Ausblendung der realistischen Fähigkeiten, Interessen und der handwerklichen Talente des Nachwuchses.
- «Scheuklappenperspektive»: Konzentration auf ein Maximum von ca. vier Berufen.



Intelligenz oder Motivation?

Das Bergsteigerbeispiel

These 2
Intelligente
Lernende sind
motivierter.



Eine Gruppe von Bergsteigern versucht, einen Gipfel des Schwierigkeitsgrades V zu besteigen. Routen des Schwierigkeitsgrads V sind hochalpin und zählen bereits zu den ganz grossen. **Welche Merkmale zeichnen solche Bergsteiger aus?**

Begabungsforschung: Welche (angeborenen, ev. nicht realisierten) Merkmale muss jemand mitbringen, um den Gipfel **überhaupt erreichen zu können?** (körperliche Konstitution, familiäre Bergsteigertradition etc.).

Expertiseforschung: Über welches Wissen/Können und welche Motivierungstechniken verfügen diejenigen Bergsteiger, die **tatsächlich auf dem Gipfel angelangt sind?** (Training, Klettertechniken etc.).

➤ **Komplementarität beider Ansätze! Hohe intellektuelle Fähigkeiten sind keine hinreichende Voraussetzung für herausragende Leistung. Motivation, Übung und Begleitung sind wichtig.**

Was ist Motivation?

Die Gesamtheit der zur Handlungsbereitschaft führenden Motive inkl. das Streben nach Zielen und wünschenswerten Objekten.

Zwei Anreizsysteme

- Intrinsische Motivation: Durchführung einer Handlung aus eigenem Antrieb (z.B. Neugier, Interesse, Flow).
- Extrinsische Motivation: Durchführung einer Handlung a.g. einer Belohnung/eines Anreizes bzw. Bestrafung/Zwang.

Besonders wichtige Motive für Lernende

- Leistungsmotiv (Hoffnung auf Erfolg/Furcht vor Misserfolg)
- Anschlussmotiv (Hoffnung auf Anschluss/Furcht vor Zurückweisung)
- Vertrautheitsmotiv (Familiarität)
- Selbstverwirklichungsmotiv

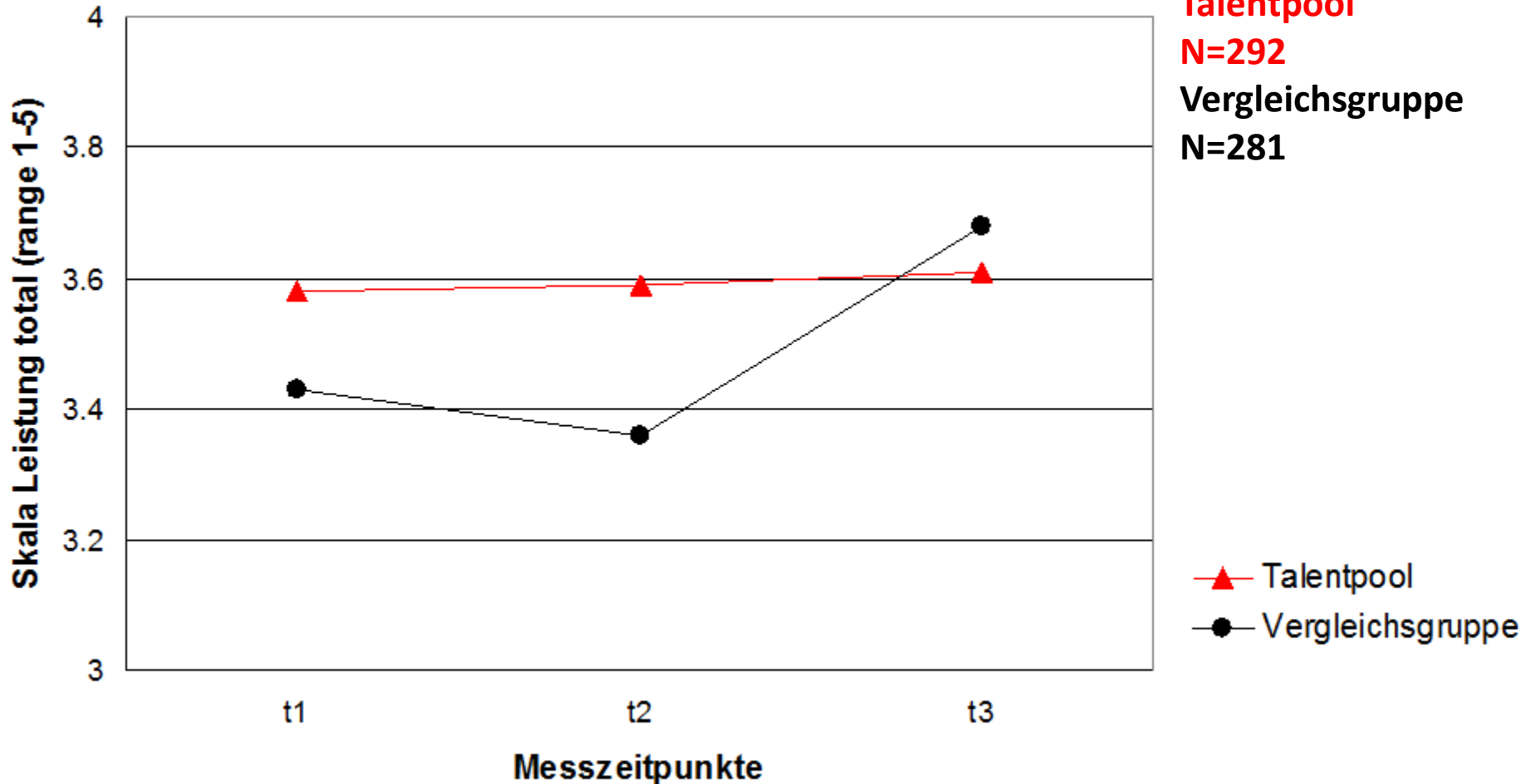


Unsere Forschung Was hinter guten Leistungen steckt

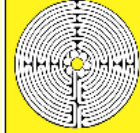
**These 3
Teamorientierung
kann Motivation
bremsen.**

Studie «Leistungsentwicklungen von begabten Auszubildenden»* (N=2'701)

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende

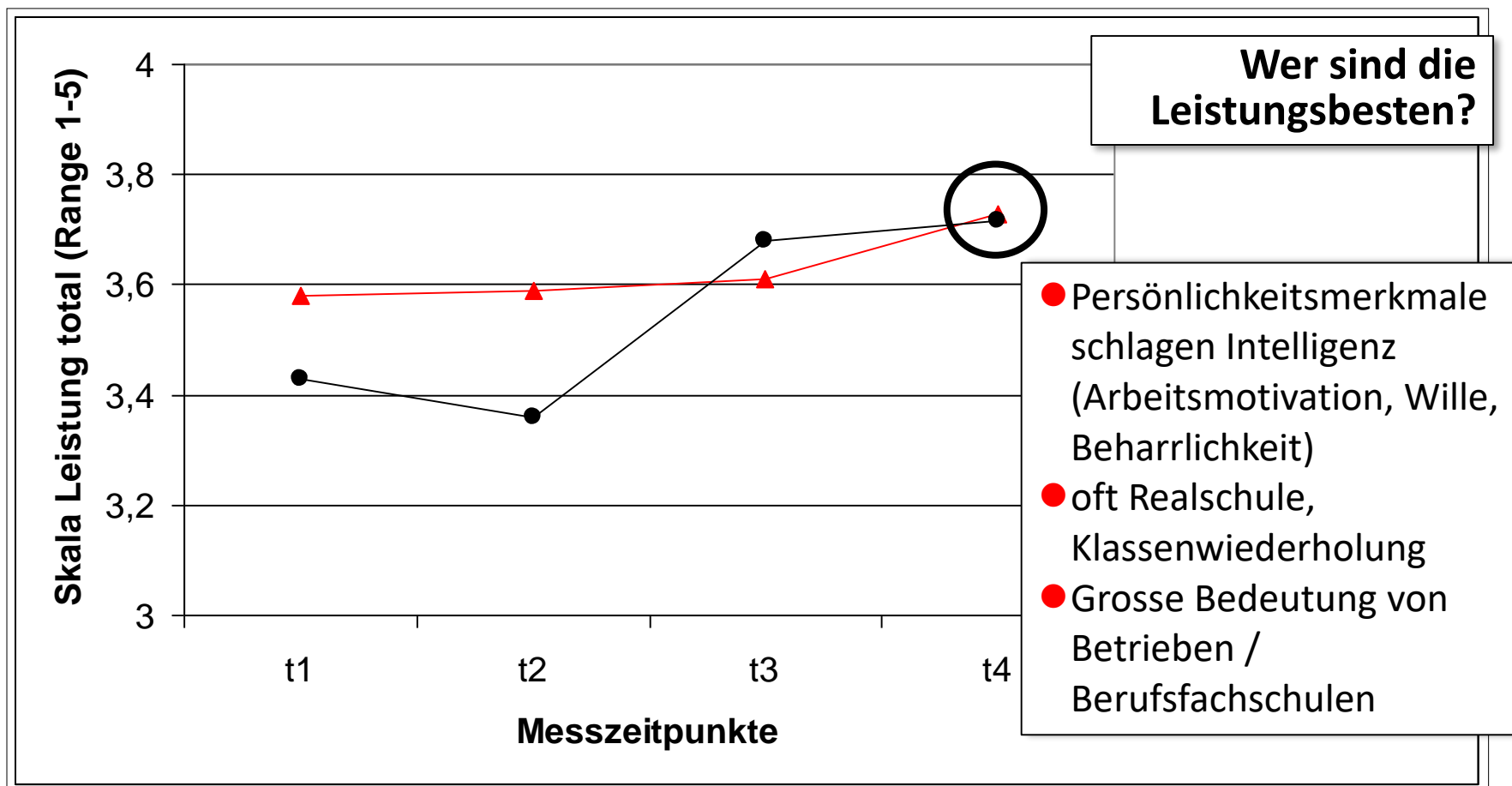


*2005-2011; finanziert vom SBFI



Leistungsentwicklungen von begabten Lernenden

Einschätzung der Schlüsselqualifikationen durch Berufsbildende





Empirische Erkenntnis I: Intelligenz wird überbewertet!

Unsere Studie belegt: Es wäre schwierig gewesen, das Potenzial vieler dieser jungen Menschen mittels Schulnoten, Leistungstests und des Schulabschlusses zu erkennen!!

Empirische Erkenntnis II: Mit dem Talentpool stimmt etwas nicht ...

- Feste Leistungsobergrenzen? starke Teamorientierung? Keine individuellen Bezugsnormen? Motivationsmittelmass? Potenzial nicht erkannt oder nicht «förderwürdig?»

Unsere Studie belegt auch: Potenzial muss erwartet, erwünscht, erkannt und gefördert werden. Aus dem Talentpool hätte man mehr herausholen können.

**These 4
Misserfolge fördern die
Motivation.**

Leistungsmotiviertes Handeln: wenn die Tendenz «**Hoffnung auf Erfolg**» die Tendenz «**Furcht vor Misserfolg**» überwiegt.

- Investition von mehr Zeit in Lernaktivitäten
- Höheres Arbeitstempo
- Wahl von leistungsfähigeren Arbeitspartnern
- Ausdauerorientierter nach Misserfolg

Mädchen mit ungünstigerem Selbstkonzept; mehr Selbstzweifel!

	Erfolg	Misserfolg
Erfolgsorientierte Lernende	Fähigkeiten («Ich bin klug; ich habe mich angestrengt»)	Mangelnde Anstrengung
Misserfolgsorientierte Lernende	Glück, Zufall, geringe Aufgabenschwierigkeit	Geringe Fähigkeiten



Und jetzt? Sieben Empfehlungen zur Förderung der Leistungsmotivation

- Mit Lernenden **individualisierte** realistische und zeitnahe **Ziele** definieren, vereinbaren, überwachen und kontrollieren; individuelle Bezugsnorm; Lerntechniken.
- Etablierung einer **Fehlerkultur**.
- **Erfolgsmotivierte**: Herausfordernde Leistungssituationen gestalten, transparente Kriterien.
- **Misserfolgsorientierte**: Änderung des Attributionsmusters; eigenes Rückmeldeverhalten überprüfen; eigene non-verbale Gestik?
- **Förderung der Handlungsspielräume**: gestalterische, schöpferische selbständige Möglichkeiten.
- **Förderung der sozialen Bezogenheit**: Teamarbeit (aber nicht zu sehr), intensiver Austausch, Lernpartnerschaften, Lernen mit Experten/Modellen.
- Motivationsförderung durch **Organisationsentwicklung**: Arbeit im statt am System.

Lernmotivation ist nicht steuerbar, aber beeinflussbar.

Bildungsverantwortliche können Voraussetzungen schaffen, dass Motivation entstehen und wachsen kann.



Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.margritstamm.ch

