

Motivation in der Lehre

Motivation ist ein wesentlicher Faktor in der Lehre: Ohne Motivation können Studierende nicht lernen und Lehrende nicht lehren. Wie aber kann es gelingen, Studierende zu aktiven, selbstständig arbeitenden Teilnehmer*innen zu machen, die herausfordernde Lernschritte motiviert angehen? Wie muss ein didaktischer Rahmen aussehen, der quasi von allein dazu führt, dass spannende Diskussionen möglich werden und Sie keine schweigende Masse vor sich sitzen haben?

Motivation durch Aktivierung.....
Aktivierung durch Selbstbestimmung.....
Lehr-Lern-Settings motivationsförderlich gestalten.....
Literatur.....

Verfasser*innen:

↗ [Antonia Wunderlich](#) (2015),



Dieser Steckbrief ist lizenziert
unter einer ↗ [Creative Commons](#)
[Namensnennung 4.0 International Lizenz](#).

*Wir freuen uns über Fragen oder
Anregungen zu unseren Steckbriefen!*

Ansprechpartnerin:

Ann-Kathrin Kaiser

Zentrum für Lehrentwicklung

Team Medien

T: 0221-8275 3067

E: ann-kathrin.kaiser@th-koeln.de

ZLE

Zentrum für

Lehrentwicklung

Technology

Arts Sciences

TH Köln

Motivation durch Aktivierung...

Von Ihrem Lehr-Setting, Ihrer Kommunikation mit den Studierenden und der Einbindung Ihrer Lehrveranstaltung in die Kontexte des Studienganges hängt es ab, ob und wie es sich für Ihre Teilnehmer*innen lohnt, motiviert an ihre Aufgaben heranzugehen. Bei der Gestaltung dieser Rahmenbedingungen können Sie darauf achten, dass sie motivationsfördernd wirken und Eigenständigkeit belohnen. Gänzlich steuern können Sie die Motivation Ihrer Studierenden allerdings nicht, schließlich sollte Ihre Lehre auf die Eigenverantwortung der Studierenden setzen, und dann kann es geschehen, dass Einzelne sich dazu entscheiden, sich nicht aktiv zu beteiligen. Was Sie aber auf jeden Fall verhindern können, sind Settings, die Motivation erschweren: lange Monologe und unübersichtliche Folien, die das Mitdenken verhindern, „belohnen“ Passivität. Ebenso führen intransparente oder unfaire Leistungskriterien und eine fehlende Beziehungsgestaltung in den Präsenzphasen dazu, dass Studierende den Kontakt mit Ihnen vermeiden und sich nicht trauen, durch engagierte Mitarbeit sichtbar zu werden.

...Aktivierung durch Selbstbestimmung

Die Selbstbestimmungstheorie nach Edward Deci und Richard Ryan (1983) liefert einige einfache Werkzeuge, die Sie nutzen können, um einen motivationsfreundlichen Rahmen in Ihren Lehrveranstaltungen zu schaffen.

Deci und Ryan haben festgestellt, dass die übliche Gegenüberstellung von „extrinsischer“ und „intrinsischer“ Motivation nicht differenziert genug ist. Intrinsische Motivation ist zwar tatsächlich der stärkste Antrieb, um etwas zu leisten: die Tätigkeit an sich wird als so befriedigend (tätigkeitsbezogene Motivation) oder der Gegenstand als so interessant (gegenstandsbezogene Motivation) empfunden, dass die Studierenden sich auch ohne Ihre Lehrveranstaltung mit dem Thema auseinander setzen würden.

In Kürze

Intrinsisch motiviert: die Handlung selbst wirkt motivierend: selbstbestimmtes Handeln

Extrinsisch motiviert: nicht die Handlung selbst wirkt motivierend, sondern etwas außerhalb der Handlung liegendes: fremdbestimmtes Handeln

Aber auch weniger attraktive Tätigkeiten oder Gegenstände können von Studierenden selbstbestimmt bearbeitet werden. Deci und Ryan gliedern den Bereich der extrinsischen Motivation in vier Stufen, die ein Kontinuum von „fremdbestimmtem Handeln“ zu „selbstbestimmtem Handeln“ beschreiben (siehe Schaubild).

Art der Motivation	Unmotiviert	extrinsisch motiviert				intrinsisch motiviert
	—	extern verursacht	mehr extern als intern verursacht	mehr intern als extern verursacht	intern verursacht	intern verursacht
Ziel	keine Lernhandlung	Sanktionen vermeiden / Belohnung erhalten	schlechtes Gewissen vermeiden	Voraussetzungen zur Zielerreichung schaffen	eigene Ansprüche erfüllen	Freude an der Tätigkeit oder Interesse am Gegenstand
Haltung	„Ich lerne nicht.“	„Ich lerne nur, wenn es eine Belohnung gibt / ich Strafe vermeiden kann.“	„Ich lerne, weil ich sonst gegen Normen verstoßen würde, die ich verinnerlicht habe.“	„Ich lerne, um meine Ziele zu erreichen.“	„Ich lerne gern, weil ich mich dafür entschieden habe.“	„Ich lerne, weil es mir Freude bereitet.“
				Integrierte Selbstregulation		
		Fremdbestimmtes Handeln			Selbstbestimmtes Handeln	

Ausprägungen der Motivation nach Deci/Ryan

„Mit einigen Einschränkungen haben (...) Experimente gezeigt, dass materielle Belohnungen, Strafandrohungen, Bewertungen, Termindruck, aufgezwungene Ziele und besondere Auszeichnungen als eher kontrollierend erlebt werden und auf diese Weise intrinsische Motivation zerstören. Das Angebot von Wahlmöglichkeiten und die Äußerung anerkennender Gefühle werden in der Regel als autonomiefördernd wahrgenommen und steigern die intrinsische Motivation.“ (Deci/Ryan 1983, S. 230)

Lehr-Lern-Settings motivationsförderlich gestalten

Achten Sie beim Planen einer Lehrveranstaltung auf folgende Motivationsförderer:

Autonomieerleben: Motivation braucht Situationen, in denen Individuen sich als eigenständig in ihren Entscheidungen wahrnehmen können. Wenn Ihre Lehre z.B. individuelle Wege zum Finden von Lösungen ermöglicht, Wahlfreiheit beim Gestalten der Lernwege und -zeiten lässt oder selbst gesteuertes Erkunden von Themen vorsieht, dann bekommen Studierende vielfältige Anreize, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und aus den Konsequenzen, die sich daraus ergeben, zu lernen.

Kompetenzerleben: Motivation braucht Settings, die von einer Balance zwischen herausfordernden und bewältigbaren Aufgaben geprägt sind. Studierende, die ihr Handeln in der Lehrveranstaltung als wirksam wahrnehmen oder eigene Erfahrungen einbringen können, sind eher motiviert als diejenigen, die sich als überfordert, nicht gehört oder abgewertet erleben. Gutes **Feedback** ist ein wesentliches Element, um Ihre Ansprüche an den Lernerfolg so zu kommunizieren, dass Studierende ihr eigenes Lernen realistisch einschätzen können: oftmals halten Studierende sich für weniger kompetent, als sie sind, und geben auf. Oder sie überschätzen sich und nehmen ihre Aufgaben nicht ernst genug – auch dann gibt es keinen Lernerfolg.

Handeln in sozialen Bezügen: Motiviertes Lernen ist schwierig, wenn Studierende sich als sozial isoliert wahrnehmen. In Ihrer Lehrveranstaltung können Sie mit einfachen Mitteln dafür sorgen, dass Teilnehmer*innen sich kennenlernen und miteinander und ins Gespräch kommen (Kennenlernrunde, Murmelgruppen, Paar- oder Gruppenarbeit etc.). Auch Ihr Leitungsverhalten trägt dazu bei: Sprechen Sie z.B. Ihre Teilnehmer*innen mit Namen an, moderieren Sie Diskussionen so, dass sich Beiträge aufeinander beziehen lassen oder installieren Sie Situationen, in denen sich Studierende gegenseitig unterstützen (z.B. mit „Expertenpuzzles“ oder durch kollegiale Beratung).

Interesse des Lehrenden: Studierende lernen durch das Verhalten der Lehrenden exemplarisch und modellhaft Arbeitshaltungen und Selbstverständnisse ihres Faches kennen. Wenn Sie deutlich machen, dass Ihre Themen Ihnen etwas bedeuten, welche offenen Fragen auch Sie immer noch haben oder wie grundlegend der Stoff der Lehrveranstaltung für Ihre Erfahrungen in der Praxis waren, wird für die Studierenden sichtbar, welche motivierende Wirkung Engagement und Begeisterung haben können.

Relevanz des Stoffes und Zieltransparenz: Aus Ihrer Perspektive ist oftmals klar, inwiefern gerade Ihr Thema relevant für die Studierenden sein sollte. Studierenden erschließt sich dies meist nicht von allein. Indem Sie im Laufe der Veranstaltung konsequent **kompetenzorientiert** denken und handeln, verflechten Sie die Inhalte des Studiums immer wieder mit dem außerhalb der Hochschule liegenden Horizont der beruflichen Praxis: „Was sollen Studierende tun können, nachdem sie Ihre Lehrveranstaltung besucht haben?“ Das ermöglicht Ihnen zum einen, **Lernergebnisse** auch im Hinblick auf Prüfungen transparent und nachvollziehbar zu kommunizieren und trägt zum Anderen dazu bei, dass Studierende den Sinn Ihrer Veranstaltung verstehen und motiviert mitarbeiten.

Lehre, die didaktisch reflektiert und aktivierend und diversitätsgerecht konstruiert wird, sorgt dafür, dass diese Faktoren ihre Wirksamkeit entfalten können.

Ermöglichen Sie Motivation, indem Sie

- **Autonomie fördern:** Freiräume für eigene Entscheidungen motivieren.
 - **Kompetenzerleben ermöglichen:** Erfolge machen Lust auf mehr.
 - **Soziales Eingebundensein fördern:** Lernen braucht Vertrauen.
 - **Interesse zeigen:** Ihre eigene Begeisterung und Neugier stecken an.
 - **Relevanz des Stoffes deutlich machen:** Praxisbezüge, Beispiele und Erfahrungen und schlagen Brücken in die Realität der Studierenden.
-

Literatur

1 **Deci, E., Ryan, R. (1993):** Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. Zeitschrift für Pädagogik, 39, 223-238.

Metzger C., Schulmeister, R., Martens, T. (2012): Motivation und Lehrorganisation als Elemente von Lernkultur. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Jg. 7/ Nr. 3 (Juni 2012). <http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/433/502>