



Motivator Leistungsmotivation

Lernfortschritt ist Triebkraft des Lernens

Das Ausloten der eigenen Grenzen, die eigenen Fähigkeiten für sich selbst unter Beweis zu stellen macht vielen Menschen Vergnügen. Das Bedürfnis, eine Herausforderung anzunehmen und dabei die eigene Kompetenz zu erleben, macht Freude. Das Gehirn sorgt für Glücksgefühle, wenn die eigene Tüchtigkeit bewiesen ist. Das dabei angestrebte Anspruchsniveau, der persönliche Gütemaßstab kann selbst gesetzt oder von außen übernommen sein, er motiviert und fordert heraus. Deshalb sollten Aufgaben so gewählt sein, dass sowohl Erfolg wie Scheitern möglich scheinen.

Wie können die Lernziele so attraktiv gestaltet werden, dass Interesse und Herausforderung entsteht

Selbstwirksamkeitsüberzeugung fördern

Das Erreichen von kleinen Zielen oder Zwischenzielen ermöglicht häufigere Erfolge. Rückmeldungen sind so formuliert, dass Lernende ihren Erfolg der eigenen Leistung zuschreiben. Denn wenn Erfolg nicht der eigenen Tüchtigkeit, sondern dem Zufall oder der scheinbar besonders leichten Aufgabe zugeschrieben wird, wird der Glaube an die eigenen Fähigkeiten, die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, geschwächt. Misserfolge sollten auf mangelnde Anstrengung, statt auf mangelnde Fähigkeiten zurückgeführt werden, Erfolge auf die eigenen Anstrengungen.

Rückmeldungen sind Lernverstärker

Rückmeldungen beziehen sich auf den Leistungsfortschritt und vermeiden den sozialen Vergleich mit den anderen Gruppenmitgliedern. Bewertungen sollten nach Abschluss der Lern- und nach Beginn der Übungsphase erfolgen, denn Bewertung in der Lernphase assoziiert den Vergleich mit denen, die „besser“ sind.

Rückmeldungen würdigen die Erfolge und zeigen die Fehler auf. Sie ermöglichen zu verstehen, wie welche Fehler zustande kommen und wie sie vermieden werden können. Sie informieren, welches die nächsten persönlichen Lernschritte sind.

Rückmeldungen gibt es nicht nur von der Leitung. Sie können sich aus der Aufgabe ergeben oder von anderen Teilnehmenden kommen.

Engagement und Leistung sollten getrennt bewertet werden, Kritik am fehlenden Engagement kann wichtig sein, an der Leistung ist sie kontraproduktiv.

Gibt es individuelles differenziertes Feedback zu den erbrachten Leistungen?

Klare Kriterien ermöglichen die Beurteilung der eigenen Leistung

Jeder kann anhand von bekanntgegebenen Kriterien seinen Leistungsstand selbst beurteilen. Möglicherweise sind die Kriterien abgestuft nach individueller Kompetenz. Zuerkennen, ein persönliches Ziel erreicht zu haben, spornt an.

Sind die Kriterien guter Leistung eindeutig, so dass alle ihre Leistung selbst beurteilen könnten. Erscheinen die Lernziele als erreichbar?

