

Motivieren für Veränderung

In diesem Artikel lesen Sie Leitlinien für nachhaltig wirksame Didaktik-Konzepte, mit deren Hilfe die Konzeptionierung für jegliche Weiterbildungsformate erleichtert wird.



Gastautor¹

Christine Hoffmann

ist Didaktik-Experte,
Coach, Arbeitspsychologe und Entwickler der
HOFFMANN-Methode®.
christinehoffmann.at



Gastautor¹

Monika Finsterwald

ist Bildungspsychologe,
Transfer-Forscher und
Evaluator.
www.finsterwald.at

SICH ZU VERÄNDERN, ist schwierig. Selbst wenn der Änderungswunsch in uns selbst herangereift ist, braucht es neben einer klaren Zielformulierung starke Willenskraft und regelmäßige Energie, um die gewünschten Veränderungen nachhaltig in das eigene Leben zu integrieren. Die hier präsentierten Leitlinien beruhen auf bildungspsychologischen Theorien sowie hypnosystemischen und lösungsfokussierten Interventionsansätzen.

Motivation spielt eine zentrale Rolle dabei, wenn Menschen sich auf das Übernehmen einer neuen Haltung, das Lernen von Fachinhalten oder das Implementieren neuer Verhaltensweisen einlassen sollen. Aus der psychologischen Forschung sind hier v.a. sogenannte »Erwartung x Wert«-Theorien interessant. Motivation ergibt sich dabei aus dem Produkt zweier Faktoren: 1. Erfolgserwartung: »Wenn ich mich anstrengte, wie wahrscheinlich erreiche ich dann mein Ziel?« 2. Wert: »Welchen Wert hat die Zielerreichung für mich?« Die Wahrscheinlichkeit einer (Lern-)Handlung steigt also mit der zunehmenden Erfolgserwartung und dem Wert der Zielerreichung. Die Kontexte, in denen sich eine Person bewegt und wie diese gestaltet sind, beeinflussen dabei die Ausprägung der Erfolgserwartung und Wertzuschreibung. Für Trainer bedeutet dies, dass sie eine große Rolle für die Motivation ihrer Teilnehmenden spielen. Mit den folgenden psychologischen Didaktikmaßnahmen stellen Sie gleich zu Beginn die Weichen auf Erfolgskurs.

1. Hoffnungen beleuchten: Teilnehmende benötigen ein klares »Wofür«, um dem Trainer nicht nur ihre wertvolle Lebenszeit, sondern auch die volle Aufmerksamkeit zu schenken. Denn nur wenn die Teilnehmenden starke innere Bilder davon haben, welche Ergebnisse sie erreichen wollen, werden sie sich des Wertes der Veränderung bewusst.

2. Orientierung am Erfolg: Zur Stärkung der individuellen Erfolgserwartung der Teilnehmenden ist es wichtig, ihnen ihre Kompetenzen und Muster des Gelingens bewusst zu machen.

Studien zeigen, dass Menschen aus ihren eigenen Erfolgen sowie den Erfolgen und Misserfolgen anderer am besten lernen. Der Ansatz der intrinsischen und extrinsischen Motivation ist hinlänglich bekannt. Vergessen wird jedoch oft, dass extrinsische Motivation sehr heterogen ist: Es macht einen Unterschied, ob eine Person aus externem Druck (Belohnung, Bestrafung) oder aus innerem Druck (Bedürfnis nach Anerkennung, Pflichtgefühl) heraus handelt. Beide Formen zählen zur extrinsischen Motivation und gelten als fremdbestimmt. Extrinsische Motivation kann jedoch auch selbstbestimmt sein: Wenn eine Person den Wert einer an sie gestellten Aufgabe für sich erkennt, kann sie sehr gewillt sein, diese auszuführen. Intrinsische Motivation liegt hingegen nur vor, wenn die Aktivität selbst die Belohnung ist. Sie ist also verbunden mit Freude und nicht, wie bei selbstbestimmter extrinsischer Motivation, mit dem bloßen Erkennen eines Nutzens. In Weiterbildungssettings finden sich all diese Motivationsarten wieder – in unterschiedlicher Ausprägung bei den verschiedenen Teilnehmenden. Da die selbstbestimmten Motivationsformen zu besseren Lernerfolgen, mehr Ausdauer bei herausfordernden Aufgaben und mehr Kreativität führen, ist es wichtig, zu überlegen, wie diese unterstützt werden können. Die vielfach beforschte Theorie der Basic Needs geht davon aus, dass selbstbestimmte Motivation nur entstehen kann, wenn die drei psychologischen Grundbedürfnisse nach Kompetenzerleben, Autonomie und sozialer Eingebundenheit hinreichend befriedigt sind.

3. Fokus auf Entwicklungsziele: Unterstützen Sie als Trainer Ihre Teilnehmenden darin, Probleme und wahrgenommene Schwächen in selbstbestimmte Entwicklungsziele zu transformieren sowie Schritte in die erwünschte Richtung wahrzunehmen. Dies stützt einerseits Autonomie und Kompetenzerleben. Andererseits wird der Effekt des Primings genutzt: Die Aufmerksamkeit wird darauf gelegt, Anzeichen von Veränderungen wahrzunehmen und wertzuschätzen.

¹ Wir verwenden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen auf Basis des generischen Neutrums. Infos dazu auf Seite 10 oder unter generisches-neutrum.com

4. Flexible Impulsgebung: Impulse sollten unbedingt an den selbst formulierten Entwicklungszielen der Teilnehmenden ausgerichtet werden. Bedenken Sie bei Ihrer Impulsgebung, dass sowohl die Innenwelt (Einstellungen, Glaubenssätze) als auch die Außenwelt (soziales Umfeld) förderlich oder hinderlich für die Zielerreichung sein können. Gute Weiterbildungen zeichnen sich nicht nur durch begeisterte Teilnehmende, sondern auch durch nachhaltige Wirksamkeit aus. Forschungen zum Gedächtnis- und Wissenserwerb zeigen, dass Neues am besten aufgenommen, gefestigt und abgerufen werden kann, wenn die Stadien der Gedächtnisbildung berücksichtigt werden.

5. Merk-Würdiges visualisieren: Sammeln Sie in Ihren Seminaren das persönlich Wertvolle möglichst häufig interaktiv und visuell. Somit erleichtern Sie das Einprägen und Erinnern (Wiederholungs-, Elaborations-, Imagery-Effekt). Gleichzeitig werden Sie dabei dem Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit gerecht: Sich in der Teilnehmerrunde wertgeschätzt und akzeptiert zu fühlen, ist sowohl für das Wohlbefinden wichtig, als auch für Lernfortschritte. Denn ob sich eine Person einem neuen, wenig vertrauten Tätigkeits- oder Wissensgebiet zuwendet, hängt mit dem Ausmaß der erlebten sozialen Eingebundenheit zusammen.

6. Anwendung auf Entwicklungsziele: Lassen Sie Ihre Teilnehmenden das Neu-Erlernte auf konkrete, herausfordernde Alltagssituationen anwenden. Sie können dies im Training simulieren (Nutzung der Elaborations- und Kontexteffekte). Motivieren Sie, dies im Alltag auszuprobieren und begleiten Sie diese Lernprozesse: Ermutigen Sie, bewältigbare Schritte in die erwünschte Richtung zu definieren und unterstützen Sie dabei, diese, falls notwendig, zu adaptieren. So ermöglichen Sie wiederum Kompetenzerleben und soziale Eingebundenheit.

7. Nachhaltige Transferinterventionen: Nachhaltig wirksam und persönlich wertvoll sind Weiterbildungen dann, wenn der Transfer in den Alltag bereits währenddessen stattfindet. Nutzen Sie Beobachtungs- und Umsetzungsaufgaben dafür, dass die Teilnehmenden in Kontakt mit ihrem zukünftigen Ich treten und die Rolle von Fortschrittsdetektiven einnehmen. Inspiration hierzu finden Sie im lösungsfokussierten Ansatz.

8. Nutzen utilisieren: Die Wahrnehmung von kleinen Erfolgen gibt Motivation für weitere Änderungsschritte, da Kompetenzerleben ermöglicht wird. Laden Sie die Teilnehmenden daher zu einer erfolgsofussierten Evaluation ein. Diese erlaubt es Ihnen, Ansatzpunkte für eine weitere Zusammenarbeit zu definieren. □

Sage DPW – Ihre HR-Lösung

sage

Digitalisieren Sie Ihre HR-Prozesse mit Sage DPW. Wir geben Ihnen die passenden Instrumente für herausragende Personalarbeit.

-  Personalverrechnung
-  Zeiterfassung
-  Reisekostenabrechnung
-  Personalmanagement
-  Bewerbermanagement
-  HR-Services

Ihre Vorteile liegen klar auf der Hand:

- ✓ Alles aus einer Hand in bester Qualität
- ✓ 100% rechtssicher
- ✓ Ortsunabhängiges Arbeiten: egal ob im Büro, im Home-Office oder unterwegs über unsere Apps

www.sagedpw.at

