

Motivation

und ihre Bedeutung für gelingende Lernprozesse

von Nicole Bruggmann

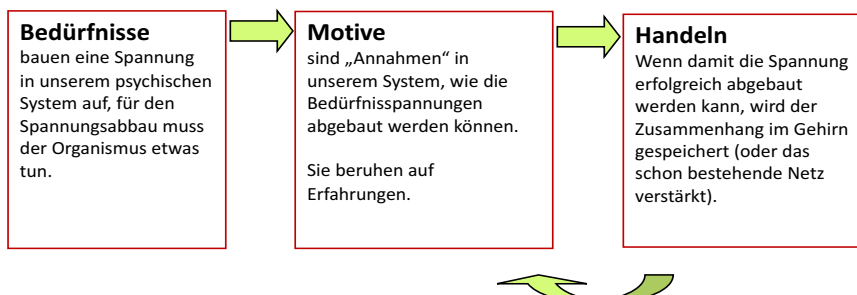
„Motivation“ ist ein grosser Begriff, den wir alle irgendwie zu verstehen glauben und den wir häufig im Alltag verwenden. Schon seit einiger Zeit hat er auch Eingang in Bildungskonzepte gefunden, was an sich begrüssenswert ist. Es bleibt aber oft geheimnisvoll, was damit eigentlich genau gemeint ist, wie Motivation entsteht und ob man sie von aussen überhaupt beeinflussen kann. Es scheint sich um eine magische Kraft zu handeln, die schwer zu kontrollieren ist – besonders dann, wenn sie uns abhanden gekommen ist. Gerne werde ich das Wesen der Motivation hier etwas genauer unter die Lupe nehmen, den Begriff klären und aufzeigen, was wir darüber wissen, wie diese Kraft zur Unterstützung von gelingenden Lernprozessen genutzt werden kann.

Wer ist „wir“? Zunächst ist hier Prof. Dr. Julius Kuhl von der Universität Osnabrück gemeint. Er hat sich, zusammen mit seinem Team, sein Leben lang mit Motivation und Persönlichkeit beschäftigt, alle vorhandenen wissenschaftlichen Erkenntnisse dazu gesammelt und sie in eine umfassende neue Gesamt-Persönlichkeitstheorie eingeordnet. Das Ergebnis, sein Lebenswerk, ist die sogenannte PSI-Theorie, die Theorie der **Persönlichkeits-System-Interaktionen**. Weil ich von der Nützlichkeit dieser Theorie sowie der PSI-Diagnostik begeistert bin und weil ich darin eine ideale Ergänzung zum Zürcher Ressourcen Modell ZRM[®] sehe, habe ich, zusammen mit Rudolf Bähler, das Institut PSI Schweiz aufgebaut, das u.a. zum Zweck hat, Fachpersonen in der praktischen Anwendung dieser beiden Konzepte auszubilden.

Insbesondere zwei Elemente der PSI-Theorie und somit zwei Faktoren unserer Persönlichkeit sind es, die ganz wesentlich unsere Motivation und damit unser Handeln – auch in Lernsituationen – beeinflussen:

1. Die Art und Stärke unserer Motive

Als Motive werden in der PSI-Theorie die persönlichen Antriebskräfte bezeichnet, die unser Handeln steuern, unsere „Beweggründe“. Sie beruhen im Wesentlichen auf Erfahrungen darüber, wie wir unsere Bedürfnisse befriedigen können. Die Motivationspsychologie erklärt die Entstehung unserer Motive damit, dass Bedürfnisse eine Spannung in unserem psychischen System aufbauen. Um ein Bedürfnis zu befriedigen und damit die Spannung abzubauen, muss der Organismus aktiv werden und etwas tun. Jene Handlungsweise, die erfolgreich die Spannung abbauen konnte, wird als Motiv im Gehirn gespeichert.



Unser Verhalten wird also mehrheitlich von Motiven gesteuert, die das Erfahrungswissen darüber enthalten, was wir tun können, um unsere Bedürfnisse zu befriedigen.

Das bedeutet aber auch: Jedes Verhalten, auch wenn es uns heute unverständlich erscheint, hat offenbar einmal erfolgreich Bedürfnisse befriedigt, sonst hätte es das Gehirn nicht gespeichert. Wir haben also alle – im wahrsten Sinne – gute Gründe, unsere ureigensten Beweggründe, für unser Verhalten. Und deshalb möchten wir uns eigentlich auch nicht verändern, zumindest unbewusst nicht.

Man könnte sagen: Das Leben „tankt“ uns mit Erfahrungen, die unsere Motive bilden, die wiederum unseren Antrieb, unsere Kraft und Handlungs-Energie prägen. Je nach „Benzingemisch“ zieht uns unser „Motor“ in eine andere Richtung. Unsere handlungsleitenden Motive bestimmen bspw., ob wir gerne in Kontakt zu anderen begeben oder v.a. die Ruhe und Einsamkeit schätzen, ob wir Wert auf Eigenständigkeit legen oder uns lieber anpassen, ob wir Herausforderungen suchen und uns mit anderen messen wollen, ob wir etwas bewirken und selber Verantwortung übernehmen wollen oder uns lieber von anderen leiten lassen, um nur einige von tausenden Handlungsmustern zu nennen.

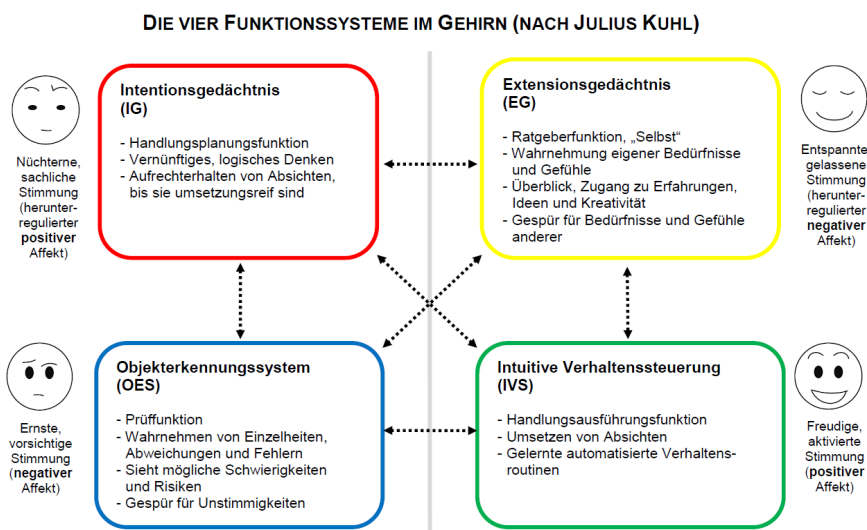
Bemerkenswert ist, dass diese persönlichen Antriebskräfte eine viel wichtigere Rolle in der Handlungssteuerung spielen als die „Beschaffenheit des Motors“. Studien haben ergeben, dass Motivation bspw. wichtiger für das Erbringen von Schulleistungen ist als die Höhe des gemessenen IQs.

Unsere Motive sind primär als eine Ressource zu sehen, sie bilden unsere Kraftquellen. Wo möglich, sollte man sein Leben weitestgehend so gestalten, dass es unseren persönlichen Bedürfnissen und Motiven entspricht – und das gilt natürlich auch für Lernsituationen.

Schauen wir uns noch einen zweiten Faktor an, der ganz wesentlich unser Verhalten beeinflusst:

2. Die vier Funktionssysteme im Gehirn und wie wir sie benutzen

Nebst der Motiv-Information, die beinhaltet, *was* wir gerne tun im Leben, ist in unserem Gehirn auch gespeichert, *auf welche Art* wir etwas am liebsten tun. Im Lernbereich bedeutet dies bspw., dass es in unserem Gehirn Informationen darüber gibt, wie wir bevorzugt an Aufgaben heran gehen. Das hat wiederum damit zu tun, welches Gedächtnissystem wir dafür am liebsten benutzen. Nach Kuhl kann das Gehirn in vier Funktionssysteme (FS) eingeteilt werden, die alle ihre spezielle eigene Arbeitsweise haben. Interessanterweise ist zudem jedes Funktionssystem je mit einer bestimmten Stimmungslage verbunden oder kann durch gewisse Affekte oder deren Regulation aktiviert werden.





- ❖ Das Intentionsgedächtnis (IG, rot) ist unsere Instanz für vernünftiges, logisches Denken, die Handlungsplanungsfunktion. Es hilft uns, Absichten aufrechtzuerhalten, bis sie umsetzungsreif sind. Das IG ist mit einer nüchternen, sachlichen Stimmung verbunden.
Wäre unser Gehirn ein Gebäude, zum Bsp. ein Palast, dann wäre das IG unsere Planungszentrale, ein Büro, in dem es alles hat, was wir zum sachlichen Organisieren, Strukturieren, Terminieren und Ordnen brauchen.

- ❖ Das Objekterkennungssystem (OES, blau) ist unsere Prüffunktion. Es hat ein Gespür für Unstimmigkeiten und eignet sich deshalb besonders, um Einzelheiten, Abweichungen und Fehler wahrzunehmen. Es wird durch negativen Affekt aktiviert und ist mit einer ernsten, vorsichtigen Stimmung verbunden.
In unserem Hirnpalast wäre das OES unser Prüflabor. Hier hat es alle Utensilien, die wir für genaues, sorgfältiges Arbeiten brauchen, z. B. ein Mikroskop, das uns detailliert jede Einzelheit erkennen lässt und eine hochempfindliche Waage, um exakt abzumessen. In diesem Raum haben wir einen „Röhrenblick“, der uns Einzelnes genau, jedoch nicht den Kontext, die Umgebung erkennen lässt.

- ❖ Im Extensionsgedächtnis (EG, gelb) sind alle unsere bisherigen Erfahrungen gespeichert, zusammen mit einer emotionalen Bewertung. Das EG ist das einzige FS, das Kontakt zu unserem vegetativen Nervensystem hat. Es ist vernetzt mit unseren Gefühlen und mit der Körperwahrnehmung, und damit ermöglicht es uns, Gefühle und Bedürfnisse wahrzunehmen (auch jene anderer Personen). Wir haben im EG zudem Zugang zu Ideen und Kreativität, deshalb ist es unsere Ratgeberfunktion. Das EG ist mit einer entspannten, gelassenen Stimmung verbunden.
In unserem Hirnpalast wäre das EG unsere Riesenbibliothek, in der alle unsere bisherigen Erfahrungen als Bücher aufbewahrt sind, die Signaturen der Bücher sind die persönlichen emotionalen Bewertungen. Auch alle unsere Interessen, Wünsche und Werte sowie alles Wissen, das wir je gelernt haben, befindet sich dort.

- ❖ Die intuitive Verhaltenssteuerung (IVS, grün) ist unsere Handlungsausführungsfunktion, die wir zum Umsetzen von Absichten benötigen. Sie beinhaltet unsere automatischen Verhaltensroutinen, wird durch positiven Affekt angeregt und ist mit freudig aktivierter Stimmung verbunden.
In unserem Hirnpalast wäre das IVS unsere Werkstatt, in der für alle gut bekannten Handlungsmuster die entsprechenden Werkzeuge oder Utensilien bereitstehen; das können Sportgeräte, Kochgeschirr, Bastelsachen, Musik-Instrumente etc. sein. Alles, was wir mühelos, automatisch und mit Leichtigkeit, ohne Aufmerksamkeitsenergie, tun können, ist hier als Handlungsablauf gespeichert. Wir brauchen das IVS z.B. auch zum Tanzen, beim Autofahren oder beim Smalltalk.

Man kann durch die Brille der vier Funktionssysteme (FS) nun ganz verschiedene Bereiche des Lebens betrachten und Phänomene beschreiben und erklären. Man könnte zum Beispiel schauen, wie man sich in Beziehungen verhält und was der Grund für Konflikte ist. Wenn jemand alles ganz genau und in ernsthafter Stimmung besprechen will und das Gegenüber lieber oberflächlich bleiben und v.a. Spass haben möchte, verträgt sich das vielleicht schlecht. Oder wenn die Mutter die Ferien generalstabsmässig geplant und organisiert hat, damit alle optimal auf ihre Kosten kommen, und jetzt spürt sich aber die Tochter gerade gut und sie geht mit ungerührter Entspanntheit über Mamas Pläne hinweg, dann kann es schon mal zu Spannungen kommen.

Ganz allgemein wäre es interessant, verschiedene Kommunikationssituationen anhand der vier FS zu analysieren. Oder man könnte auch auf Unternehmenskulturen schauen: Welchen FS geben sie Raum, welche kommen zu kurz? Gibt es bspw. eine ausreichende Konfliktkultur, so dass das Unternehmen aus Fehlern lernen kann, oder werden Probleme unter den Teppich gekehrt?



Auch das Thema Selbststeuerungskompetenz ist sehr interessant und ein ganz wichtiger Fokus der PSI-Theorie: Wenn ich in einen „Raum“ gerate, den ich gerade nicht brauchen kann und den ich verlassen möchte, oder wenn ich gerne ein FS aktivieren können möchte, das jetzt hilfreich wäre, dann gelingt das nur, wenn ich in der Lage bin, die Gefühle entsprechend zu regulieren.

Wir konzentrieren uns hier jetzt aber auf die Bedeutung der vier Funktionssysteme in Bezug auf die Gestaltung von Lernprozessen und auf den Zusammenhang mit unseren motivationalen Antriebskräften. Die Art und Weise, wie wir unseren Hirnpalast nutzen und wie es uns gelingt, uns zwischen den Räumen hin und her zu bewegen, beeinflusst nämlich ganz wesentlich unser Lernen- und Leisten-Können. Je nach Aufgabenart wäre z. B. ein bestimmtes Funktionssystem geeignet, das im Idealfall auch automatisch aktiviert wird. Es ist nun aber so, dass wir uns in gewissen „Räumen unseres Hirnpalastes“ wohler fühlen als in anderen. D.h., wir haben eine bevorzugte Herangehensweise an Aufgaben – auch wenn eine andere evtl. geeigneter wäre.

- Menschen, die bevorzugt mit dem **IG** lernen, gehen gerne strukturiert, sachlich-konzentriert, zielgerichtet und analysierend an Aufgaben heran, sie mögen Pläne, Tabellen und Checklisten.
- Wer sich bevorzugt im **IVS** aufhält, will fröhlich handelnd, ausprobierend und experimentierend an Aufgaben heran gehen. Diese Menschen mögen Routinetätigkeiten und wenn es einfach geht.
- **OES**-starke Menschen arbeiten gerne genau, sorgfältig und detailorientiert. Sie mögen eine ernste Stimmung und haben einen Sinn für Perfektion sowie ein gutes Gespür für Unstimmiges.
- Wer bevorzugt mit dem **EG** lernt, will sich mit Aufgaben identifizieren können, mit Herzblut involviert sein und Sinnhaftigkeit spüren. Diese Menschen mögen es, gelassen das Gesamte im Blick zu haben und Visionen zu entwickeln.

Diese Präferenzen sind ebenfalls vorwiegend durch bisherige Erfahrungen beeinflusst. Sie haben auch damit zu tun, dass man in eine bevorzugte Funktion einfacher rein kommt oder die entsprechende Stimmung lieber mag, was wiederum auch mit genetischen Prägungen zu tun hat.

Unsere bevorzugten Herangehensweisen mit den vier FS sind ebenfalls Teil der motivationalen Strukturen unserer Persönlichkeit, sie sind im Gehirn auch Teil der Netzwerke von neuronalen Strukturen um Bedürfniskerne herum. Neben der Information zu unseren Motiven enthalten diese Netzwerke auch Informationen darüber, wie, mit welchem FS, wir dieses Bedürfnis am liebsten oder besten befriedigen können. Motivationale Strukturen können somit auch als „intelligente Bedürfnisse“, als Netzwerke von Handlungsoptionen zur Befriedigung von Bedürfnissen, bezeichnet werden.

Motive beschreiben also, *was* ich *warum* tue, und anhand der vier Funktionssysteme können wir schauen: *Wie* mache ich es am liebsten. Je nach dem, welches Bedürfnis im Gehirn aktiviert ist, ist dazu auch die Erfahrung aktiviert, wie (mit welchem FS) ich dieses Bedürfnis am liebsten / besten befriedigen kann resp. in welchem Raum meines Hirnpalastes ich mich am wohlsten fühle, wenn ich dieses Bedürfnis befriedigen möchte.

Sowohl unsere Motive als auch die bevorzugten Herangehensweisen prägen unsere Persönlichkeit, sie bilden unsere Antriebskräfte. Diese wirken in jeder Lebenssituation als Handlungsimpulse, jedoch meist aus dem Verborgenen heraus, denn es sind mehrheitlich unbewusste Prozesse, die unser Handeln steuern. Natürlich können wir auch entgegen unseren motivationalen Strukturen funktionieren. Wir können uns zusammenreißen und auf die Zähne beißen. Wir nennen das „Selbstkontrolle“, und die machen wir mit dem bewussten Verstand. Der ist ein zu Höchstleistungen fähiges Instrument unseres Gehirns, mit dem wir unsere motivationalen Impulse ignorieren und übergehen können. Das ist manchmal auch sehr hilfreich, z.B. immer dann, wenn wir etwas tun müssen, auf das wir absolut keine Lust haben.



Der bewusste Verstand ist aber eine Diva, empfindlich und störrisch, er funktioniert nur dann optimal, wenn wir nicht müde, belastet oder gestresst sind. Deshalb sind es am Ende dann doch immer wieder unsere unbewussten Antriebskräfte, die Überhand gewinnen – und uns schamvoll zurücklassen, voller Schuldgefühle, dass wir uns mal wieder nicht „im Griff“ hatten. Das raubt uns viel Energie und Lebensfreude. Und auch wenn jemand einen enorm robusten bewussten Verstand hat, ist es doch nicht empfehlenswert, langfristig entgegen der eigenen Antriebskräfte zu leben, damit schadet man erwiesenermassen der eigenen Gesundheit und dem Wohlbefinden. Deshalb sollten wir möglichst selten im Selbstkontrollmodus funktionieren.

Es gilt zu beachten: Wenn Menschen ihrer Prägung entsprechend funktionieren können, werden ihre motivationalen Persönlichkeitsmerkmale zu Ressourcen. Wenn wir so funktionieren können, wie wir gerne wollen, geht es uns gut, wir sind dann im Kontakt mit unseren Kraftquellen und werden von diesen getragen.

Für die Gestaltung von Lernprozessen bedeutet dies, dass wir passende Bedingungen schaffen sollten, die den motivationalen Strukturen unserer Lernenden entgegen kommen. Das heisse ganz konkret, ein Lernumfeld und Lernmöglichkeiten anzubieten, die es Individuen erlauben, ihren Motiven und ihrer bevorzugten Herangehensweise entsprechend arbeiten zu können, so dass ihre individuellen Ressourcen zum Tragen kommen. (In diesem Zusammenhang wird auch klar, dass es eigentlich obsolet ist, über das beste Unterrichtssystem zu diskutieren. Es gibt nicht „den oder die Lernende/n“, Menschen haben sehr unterschiedliche Bedürfnisse. Je diverser, freier und individualisierter Bildungssysteme sind, desto tauglicher sind sie für viele Menschen.)

Fassen wir zusammen, was wir für den Moment über die Bedeutung von Motivation für gelingende Lernprozesse festhalten können:

- Der Begriff „Motivation“ umfasst in der PSI-Theorie motivationale Persönlichkeitsstrukturen, die Informationen darüber enthalten, was wir warum (Motive) und wie am liebsten (mit welchem der vier Funktionssysteme) machen.
- Es sind in erster Linie diese motivationalen Strukturen im Gehirn, die unser Denken, Handeln und Fühlen bestimmen. Sie beruhen auf Erfahrungen darüber, wie wir unsere Bedürfnisse befriedigen können und bilden unsere Antriebskräfte.
- Lernen gelingt dann besonders gut, wenn wir gemäss unseren Motiven und unseren bevorzugten Funktionssystemen an Aufgaben heran gehen können. Deshalb sollten wir bei der Gestaltung von Lernprozessen darauf achten, den individuellen Bedürfnissen und Herangehensweisen gerecht zu werden und ihnen entgegen zu kommen – sowohl bei unseren Lernenden als auch bei uns selber.

Das alles passt auch zur Kompetenzorientierung, die ja inzwischen in viele Bildungskonzepte integriert worden ist. Der Begriff „Kompetenz“ umfasst dann meistens die Aspekte „Wissen“, „Können“ und „Wollen“. Zur Beschreibung der entsprechenden Ressourcen verwendet man die Begriffe „Kenntnisse“, „Fähigkeiten“ und „Haltungen“. Wir haben uns jetzt mit dem „Wollen“ beschäftigt, in PSI-Sprache ist damit unsere Motivation, unsere Antriebskraft gemeint.

Es entspricht ganz unserer Überzeugung, dass unsere Antriebskräfte als Kompetenz und als Ressourcen bezeichnet werden. Von unserem Standpunkt her ist unser Wollen dann eine Kompetenz, wenn wir unsere Antriebskräfte kennen und Situationen so gestalten können, dass uns diese Kraft als Ressource zur Verfügung steht. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Wollens-Kompetenz und ein möglichst ressourcenorientiertes Leben!