



Wie kann ich zur Motivation meiner Studierenden/ Lernenden beitragen?

Online-Workshop am 06.06.2023

Jutta Pauschenwein, ZML – Innovative Lernszenarien

Wann	Was	Wer
14:30 – 15:00	Kurze Vorstellung mit Sichtung des <u>Miroboards</u> TeilnehmerInnen stellen sich kurz vor	JP <u>Teilnehmer:innen</u>
15:00 – 15:10	Einführung ins Thema	JP
15:10 – 16:10 Inkl. 15 min Kaffeepause	Gruppe 1, im <u>Hauptraum</u> – Text <u>Cognitive Evaluation Theory</u> Gruppe 2, in <u>Raum 2</u>, Gastgeberin Kathrin Hofer-Fischanger - Text <u>Organismic Integration Theory</u> - Gruppe 3, in <u>Raum 3</u>, Gastgeberin Marlene Loidl – Text <u>Causality Oriented Theory</u> 10 Minuten Einzelarbeit : Lesen des Kurztextes Gruppenarbeit : Diskussion der Texte in den jeweiligen Gruppen Erstellen Sie am Ende ein gemeinsames Online-Plakat und laden Sie dieses in Miro hoch	<u>Teilnehmer:innen</u>
16:10 – 16:50	Präsentation der Plakate Zusammenfassende Folien sowie ein paar weitere Aspekte	Vertreter*in(nen) aus der jeweiligen Gruppe JP
16:50 – 17:15	Umsetzungsideen im eigenen Kontext	<u>Teilnehmer:innen</u>
17:15 – 17:30	Abschluss und Reflexion https://umfrage.fh-joanneum.at/index.php?r=survey/index&sid=289486&lang=de	Alle

Junge freiwillige Helfer gesucht

Artikel auf derstandard, 13/14. Juli 2019

Gespräch am 05.06.2023

Elmar Krainz, Studiengangsleiter am Institut für Software Design & Security

IT Bootcamp

Alles geben, Grundvoraussetzungen sind nicht wichtig, Teamspirit

- Szenario: IT Studierende im 2. Sem.
- Aufgabenstellung: in 2 Tagen im Team ein Spiel programmieren (Fr. 14:00-22:00 online, Sa 14:00-22:00 vor Ort)
- Offene Aufgabenstellung, Challenge, Begleitung durch Lehrenden, Zeitblöcke des „Tuns“, Zeitblöcke des Treffens und Diskussion des Status Quo
- Erfahrungen: 8 geniale Spiele, ganz unterschiedlich, überraschende Assets (Serendipity!) wie eigens komponierte Musik, 3D Modelling des Spielraums

Gedanken zur Motivation

...anlässlich meiner Rezension des Buchs von Anke Grotlüschen, & Henning Pätzold, H. (2020). Lerntheorien: in der Erwachsenen-und Weiterbildung

- alle Lerntheorien enthalten implizit oder explizit Vorstellungen darüber, wie Motivation oder Widerstand entstehen, von Konditionierungen bis zu subjektiven Lernbegründungen.
- Lernwiderstände sind subjektiv sinnvoll, begründet und legitim (subjektwissenschaftliche Lerntheorie, Klaus Holzkamp)
- Lehr-lern-Kurzschluss: *Gelernt wird, wenn gelehrt wird.*

Gedanken zur Motivation

- „Zum Lernen kommt es immer dann, wenn das Subjekt in seinem normalen Handlungsvollzug auf Hindernisse oder Widerstände gestoßen ist“ (Holzkamp 2004, S. 29).
- Expansives Lernen: Aufgrund des Handlungsproblems lernen wir, was wir brauchen, um die Aktivitäten fortzusetzen und die Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.
- Expansives Lernen unterscheidet sich von der intrinsischen Motivation, bei der materielle Anreize als korrumpierend verstanden werden.
- Defensives Lernen ist widersprüchlich, in sich gebrochen, halbherzig und ineffektiv.
- „Nicht-Lernen“: Es handelt sich um eine Handlungsproblematik und nicht um eine Lernproblematik.



**Ziel des heutigen WS ist die Auseinandersetzung mit
extrinsischer und intrinsischer Motivation !**

Foto der Autorin

<http://www.visiblignofut.at/de/forforest/kunstprojekt.html>

Es braucht 3 Faktoren um die Grundmotivation aufrecht zu erhalten:

1. Die eigene Kompetenz erleben (Selbstwirksamkeit)
2. Soziale Einbindung (Beziehung)
3. Gestaltungsspielräume (Autonomie)

Selbstbestimmungstheorie

Selfdetermination Theory (Deci, Ryan)

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

Legault, L. (2017). Self-determination theory. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-9.

Fundamentale humanistische Annahme

...individuals naturally and actively orient themselves toward growth and self-organization (Legault, 2017, p 1)

Allerdings kann dieser natürliche Wunsch nach Wachstum gebrochen werden, wenn ihre inhärentes Bedürfnis nach **Autonomie, Kompetenz und in Beziehung Stehen** durch ein defizitäres soziales Umfeld unterminiert ist => *people can become controlled, fragmented, and alienated*

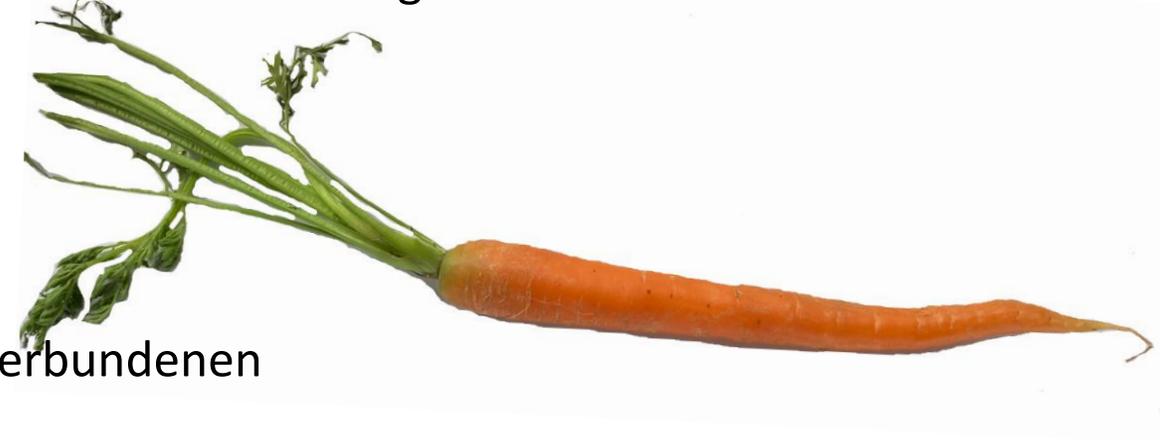
Motivation

Intrinsische Motivation

- in sich befriedigendes Verhalten
- Engagement/Verhaltensweisen aus Freude und Interesse und nicht wegen der Konsequenzen oder Anreize

Extrinsische Motivation

- *fundamentally instrumental* (Legault, 2017, p 2)
- Aktivitäten werden durchgeführt wegen der damit verbundenen Konsequenzen/Auswirkungen
- Verhalten hängt davon, ob ein Ergebnis erhalten oder vermieden werden soll. (Dieses Ergebnis ist vom Verhalten selbst trennbar.)



Die Basis der Selbstbestimmungstheorie bilden Minitheorien, wie etwa die CET – Cognitive Evaluation Theory, OIT – Organismic Integration Theory oder die COT – Causality Oriented Theory

Bilden Sie drei Teams – diskutieren Sie jeweils eine der Theorien anhand der Unterlagen und der Folien – machen Sie ein Online-Plakat für die Gruppe

CET – Cognitive Evaluation Theory - Gruppe 1

OIT – Organismic Integration Theory - Gruppe 2

COT – Causality Oriented Theory - Gruppe 3

CET – Cognitive Evaluation Theory

CET – Cognitive Evaluation Theory erklärt die Auswirkungen von internen und externen Effekten auf die interne Motivation

Intrinsische Motivation kann verstärkt oder vermindert werden, je nachdem wie die folgenden Aspekte die Selbstwahrnehmung des Individuums seiner/ihrer Autonomie und Kompetenz beeinflussen:

- **externe Events** wie Rewards oder Bestrafungen
- **Zwischenmenschlicher Kontext** wie Kritik oder Lob durch eine nahestehende Person
- **interne Neigungen** (Präferenzen, Stil, ...)

Wenn externe, soziale und interpersonelle sowie interne Konditionen das Bedürfnis eines Individuums nach Autonomie und Kompetenz befriedigen, steigt die intrinsische Motivation.

CET – Cognitive Evaluation Theory

Die intrinsische Motivation geht zurück, wenn

- Autonomie behindert wird (durch zu viel Kontrolle, zu großer Druck, Deadlines, Überwachung)
- Extrinsische Motivation, etwa durch Geld, verringert die instrinsische Motivation (Deci, 1971)

Allerdings hängt es von der Interpretation des Individuums ab, etwa in Bezug auf den zwischenmenschlichen Kontext:

- positives Feedback verstärkt normalerweise die Wahrnehmung der eigenen Kompetenz
- Wird damit allerdings Druck aufgebaut, kann es als manipulierend und kontrollierend wahrgenommen werden

Interne Events, die eigenen Wahrnehmungen, Gefühle und Erkenntnisse, beeinflussen die Motivation.

OIT – Organismic Integration Theory

Wann machen Menschen etwas, dass für sie nicht intrinsisch interessant ist oder ihnen Freude bereitet?

=> Dafür braucht es einen extrinsischen Anlass.

OIT liefert eine genaue Analyse extrinsischer Motivationsanlässe:

- äußere Regulierung
- Introjektion,
- Identifizierung
- Integration

Diese Anlässe bilden ein Kontinuum an Internalisierung.

OIT postulates that people will tend to integrate their experiences by internalizing, reflecting on, and endorsing the values and behaviors that are salient in their surroundings. (Legault, 2017, p 3)

OIT – Organismic Integration Theory

Je mehr ein Verhalten internalisiert wird, desto besser wird es in das eigene Selbst integriert und dient somit als Element für selbstbestimmte Motivation => Individuen fühlen sich dann kompetent und autonom in der Ausführung dieses Verhaltens.

Beziehung spielt hier eine große Rolle! Menschen internalisieren eher Verhaltensweisen von Personen, die ihnen nahe stehen.

Um ein Verhalten zu internalisieren, müssen Menschen seine Wichtigkeit verstehen und es mit den eigenen Bedürfnissen, Werten und anderen Verhaltensweisen in Übereinstimmung bringen.

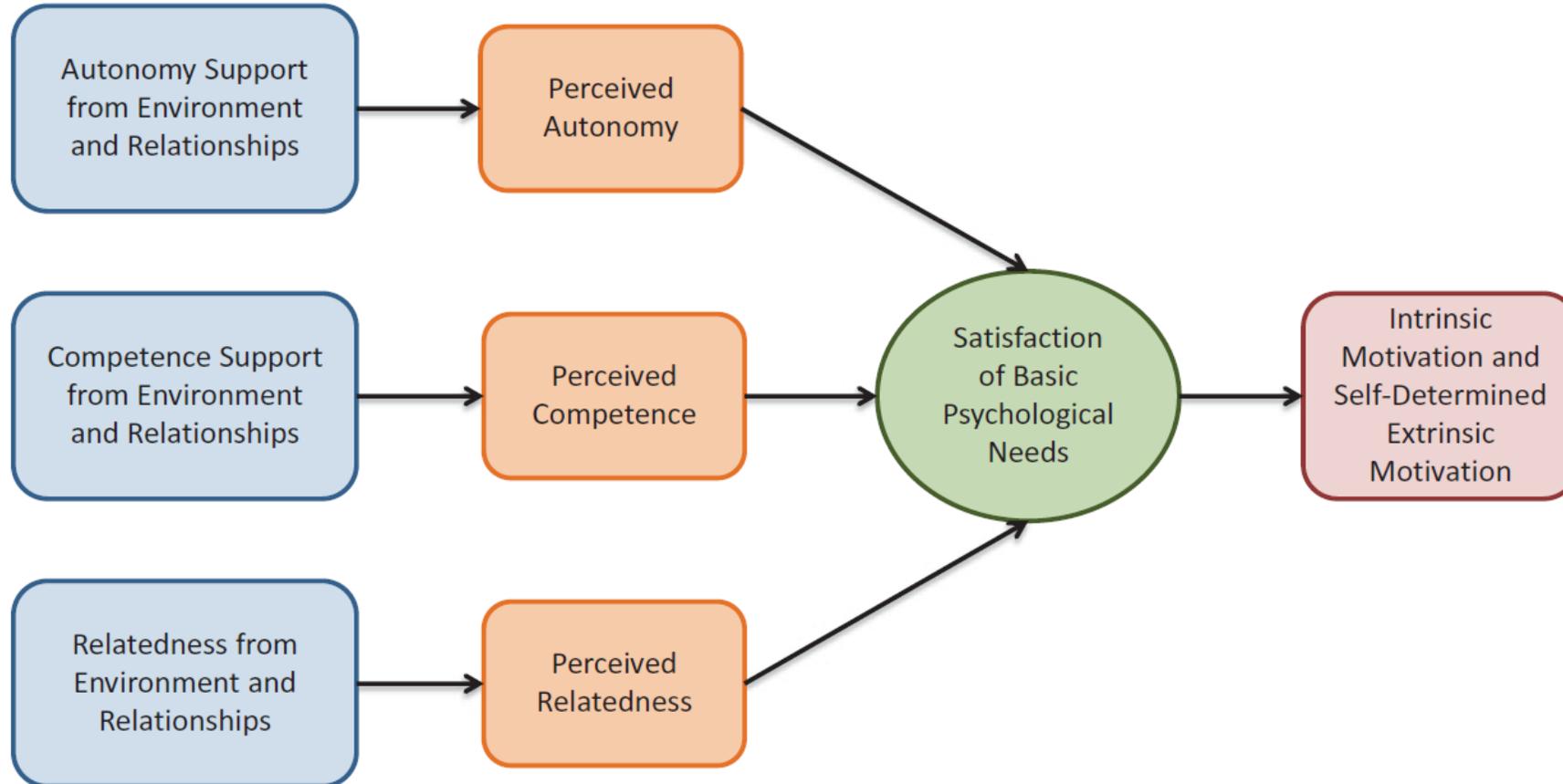
COT – Causality Oriented Theory

COT beschäftigt sich mehr mit den inneren Ressourcen eines Menschen.

Autonomes „Funktionieren“ (Weinstein et al. 2012): ein Individuum versucht sein Verhalten abzustimmen

- unter Berücksichtigung von eigenen Interessen und Werten und
- basierend auf intrinsischer Motivation und autonomen Formen extrinsischer Motivation

Zusammenfassend:



Self-Determination Theory, Fig. 2 The role of need satisfaction in motivation according to self-determination theory



Noch ein paar weitere Aspekte

Gerald Hütter: Die Begeisterung

Neurobiologe Gerald Hütter

2011: „Was wir sind und was wir sein könnten“.

In der Entwicklung von Kindern ist Begeisterung wichtig.

Lernen wir gerne, fördern Botenstoffe wie Adrenalin, Endorphine, ... das Wachstum neuronaler Netzwerke.

Wir können uns individuell für etwas begeistern, jedoch auch gemeinsam.

Die Verbindung von Neugier und Bindung, von Autonomie und Verbundenheit fördert die Motivation zu lernen.

Jutta Pauschenwein: Identität, lernen, netzwerken – [Blogpost](#) 21.11.2019

Wunderkammer-Metapher

Die Wunderkammer oder das Kuriositätenkabinett waren Sammlungen unterschiedlichster Gegenstände, also die Vorläufer heutiger Museen. Sie ermöglichten vielfältige Lernprozesse.

Kernprinzipien in der Wunderkammer

- Engagement durch Neugier,
- Motivation durch Möglichkeiten der Erforschung und
- Eigentümerschaft durch Zweck und Bedeutung.

Engagement der Studierenden



Nach Szczyrba (2019) brauchen Lernende beim Einstieg Antworten auf die Fragen:

- Was soll ich lernen?
- Womit und wie/wann soll ich lernen?
- Warum soll ich lernen?

<http://skill.fhstp.ac.at/2019/09/tdlfhstp19-an-ueberforderung-und-sicherheit-bei-pruefungen/>

Selbstbestimmungs- theorie

Selfdetermination Theory (Deci, Ryan,
Legault)

Es braucht 3 Faktoren um die Grundmotivation aufrecht zu erhalten:

1. Die eigene Kompetenz erleben (Selbstwirksamkeit)
2. Soziale Einbindung (Beziehung)
3. Gestaltungsspielräume (Autonomie)

Das bedeutet für die Lehre z.B.:

- Kompetenz der Studierenden abfragen und einbinden: etwa als Experte/Expertin (Lernen durch Lehren) oder offene Aufgaben (Video statt Paper)
- Online-Sozialisierung, Online-Gruppen, Online-Gruppendynamik
- Autonomie: es braucht Vertrauen in die (Online-)Gruppe, einen klaren Rahmen (emergent learning) und Feedback

Selbstmotivierte, autonome Studierende lernen härter, sind aufmerksamer und bekommen bessere Noten. (Vansteenkiste et al. 2004)

An aerial view of a large stadium with red seats. The field is covered with a dense forest of trees in various shades of green and yellow. The stadium's metal structure and lighting rigs are visible at the top. In the background, there are mountains under a blue sky with some clouds.

Wie motivieren Sie Ihre Studierenden?

Foto der Autorin

<https://www.visitlagenfurt.at/de/forforest/kunstprojekt.html>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Jutta Pauschenwein

zml.fh-joanneum.at - dienetzwerkerinnen.at - oer.fh-joanneum.at/zml/

Charlton, P., Koumpis, A., Kouroupetroglou, C., & Grenon, M. (2018). Wunderkammers: Powerful Metaphors for ‘Tangible’ Experiential Knowledge Building. *Multimodal Technologies and Interaction*, S. 2(3), S. 34

Grotlüschen, A., & Pätzold, H. (2020). *Lerntheorien: in der Erwachsenen- und Weiterbildung (Vol. 4)*. utb GmbH.

Blogpost <https://www.dienetzwerkerinnen.at/blog/2020/08/13/die-wunderkammer-metapher/>

Holzcamp, Klaus: Wider den Lehr-Lern-Kurzschluß. Interview zum Thema >Lernen<. Zuerst erschienen in Rolf Arnold (Hrsg.) *Lebendiges Lernen*. Hohengehren 1996. Aus: Faulstich, Peter; Ludwig, Joachim (Hrsg.): *Expansives Lernen*. Baltmannsweiler 2004. S. 29-38.

Szczyrba, Birgit & van Treeck, Timo (2019). Unhintergehbare Anforderungen, dosierte Überforderung und orientierende Sicherheit – Anforderungen an Hochschulprüfungen in der Kompetenzorientierung. In Weißenböck, Josef / Gruber, Wolfgang / Freisleben-Teutscher, Christian / Haag, Johann (Hg.): „Gelernt wird, was geprüft wird“, oder...?! *Assessment in der Hochschullehre neu denken: Good Practices – Herausforderungen – Visionen*. Beiträge zum 8 Tag der Lehre an der FH St. Pölten am 17. Oktober 2019. St. Pölten, ikon-Verlag, 2019

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic role of intrinsic goals and autonomy-support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246–260.

Weinstein, N., Przybylski, A. K., & Ryan, R. M. (2012). The index of autonomous functioning: Development of a scale of human autonomy. *Journal of Research in Personality*, 46(4), 397–413.