

Die Lernursache ist der Anstoß und Grund für den gesamten Lern- und Lehrprozess. Lernursachen können zweierlei Gestalt sein: objektive Lernbedarfe oder intrinsische Motivation.

2.1 Objektive Lernbedarfe

Ein objektiver Lernbedarf kann sich aus einer beruflichen Veränderungssituation heraus ergeben: Die Situation, für die etwas gelernt werden soll, bestimmt den Bedarf dessen, was die Menschen wissen und können müssen.

So sollte z. B.

- ein Verkäufer die Produkteigenschaften,
- ein Kundendienst die technische Funktionsweise,
- ein Jurist die Gesetze,
- ein Softwareingenieur ein Betriebssystem

kennen und anwenden können.

Das Lernen dieser Dinge kann mit einem äußeren Anreiz oder einer Bedrohung – extrinsische Motivation – verknüpft sein. Beruflich voranzukommen könnte ein Anreiz sein, eine Bedrohung dagegen, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Wenn Sie nicht sicher sind, ob der Lernbedarf von Ihrem Auftraggeber richtig erkannt und definiert wurde, werden Sie eher als Berater gefordert sein. Es gilt dann ein eigenes Konzept zur Lernbedarfsermittlung zu erstellen. Dies sprengt jedoch

den Rahmen dieses Buches. Bei fachlichen Inhalten, um die es in diesem Buch hauptsächlich gehen soll, ist der Lernbedarf meist recht offensichtlich oder einfach zu ermitteln.

2.2 Intrinsische Motivation

Die intrinsische Motivation ist der Eigenantrieb des Teilnehmers, etwas zu lernen. Bei Teilnehmern, die freiwillig zu einer Bildungsmaßnahme kommen, ist von hoher intrinsischer Motivation auszugehen.

Eine Verknüpfung, die Erwachsene nahezu immer suchen, ist die Anwendbarkeit des Lernstoffes im (beruflichen) Alltag. Eine Weiterbildung muss deshalb Sinn stiften für die Zeit *nach* dem Lernen. Erwachsene erwarten, dass im Unterricht sehr deutlich wird, wie und in welchen Situationen die Kenntnisse anwendbar und benötigt sind. Es ist nicht unbedingt Theoriemüdigkeit, die Erwachsene kennzeichnet, sondern die grundsätzliche Art des Lernens, geleitet von der Frage: „Was bringt mir das?“ – „Wie löse ich also das Problem?“

- Guter Unterricht für Erwachsene zeigt praktische Probleme auf und beantwortet die Fragen zu ihrer Lösung – gerne auch mithilfe von Theorie.

2.3 Erwartungskklärung und Motivation der Teilnehmer

Im Planungsprozess müssen Sie als Dozent zunächst feststellen, welche Lernursachen für Ihren Unterricht vorliegen. Einfach ist es, wenn Sie beauftragt werden. Wenn Sie von sich aus ein Seminar anbieten, müssen Sie jedoch „Marktforschung“ darüber betreiben, welche Lernursachen Sie mit Ihrem Angebot abdecken möchten. Die dritte Möglichkeit ist, die künftigen Teilnehmer möglichst frühzeitig in die Konzeption einzubeziehen und die Erwartungen im Vorfeld abzuklären.

Die meisten Teilnehmer erwarten die Informationen, derentwegen sie in den Kurs gekommen sind, möglichst gebündelt zu erhalten. (Scheinbare) Abweichungen von der Wegstrecke können demotivierend wirken.

Intrinsische Motivation ist auf die Dauer notwendig, damit Schulungsmaßnahmen erfolgreich sind. Sie ist jedoch nicht durch Appelle zu erzeugen. In unserer Dozententätigkeit erleben wir es als hilfreich, intrinsische Motivation so zu fördern:

- authentisches Verhalten des Dozenten,
- engagierter, abwechslungsreicher Unterricht,
- anspruchsvolle, aber nicht überfordernde Inhalte ausgehend vom Bildungsstand der Teilnehmer,
- Delegation von Verantwortung für den Erfolg der Lernschritte an die Teilnehmer,
- Einbeziehung der Vorgesetztenebene im Vorfeld,
- Verdeutlichung, welchen Sinn jedes Unterthema für das Ganze hat,
- Praxisnähe.

Nicht selten werden Sie erst am ersten Unterrichtstag auf die Teilnehmer treffen. Dann steht zwar schon Ihr Konzept, dennoch lohnt eine Erwartungsabfrage. Sie erfahren etwas über die Motivation Ihrer Teilnehmer und können klären, wo Erwartungen erfüllt werden und wo noch Differenzen sind. Ggf. müssen Sie aber auch gleich deutlich machen, an welchen Stellen Erwartungen nicht erfüllt werden können – und was stattdessen vielleicht geboten wird.

Versuchen Sie auch, etwas über Wertvorstellungen zum Thema, Vorbehalte und Lernerfahrungen Ihrer Teilnehmer zu erfahren, und das möglichst frühzeitig. Sie können Ihr Unterrichtskonzept dann von vornherein darauf ausrichten.

Leider ist das lebenslange Lernen noch nicht in allen Köpfen verankert. Es ist eine Realität, dass nicht jede (angeordnete) Schulungsmaßnahme bei allen Teilnehmern auf positive Resonanz stößt. Auch hier gilt es Erwartungen abzufragen. Wir können verschiedene Konstellationen feststellen:

- Lustlosigkeit: „Ich lasse es über mich ergehen.“
- Misstrauen: „Ich bin wohl nicht gut genug und muss jetzt zur Schulung.“
- Widerstand: „Ich werde das hier nicht mitmachen.“

Treten solche Schwierigkeiten auf, ist es für den Dozenten entscheidend, nicht die Rolle des Vorgesetzten mit zu übernehmen. Ist die Lerngruppe insgesamt wenig motiviert, so müssen sich Dozent und Teilnehmer darüber verständigen, wie sie mit dieser Situation umgehen wollen. Welche Umstände lassen sich nicht ändern (z. B. Vorgaben des Managements, dass etwas gelernt werden soll)? Welche Faktoren lassen sich aber dennoch beeinflussen (z. B. Unterrichtsatmosphäre)?

- ▶ Es gehört zum Selbstverständnis der meisten Erwachsenen, anspruchsvolle Aufgaben bewältigen zu können.
Eine zu große Verflachung oder ein geringes Lerntempo sind erfahrungsgemäß problematischer für die Lernmotivation als eine anspruchsvolle Gestaltung, die auch Grenzen auslötet.

2.4 Hinweise für die Praxis

- Die Kernfragen zur Ermittlung der Lernursache sind:
Warum ist es notwendig, dass etwas gelernt wird?
Welche Anforderungen bestehen?
Was erwartet der Auftraggeber von der Bildungsmaßnahme?
- Beziehen Sie möglichst nicht nur Auftraggeber, sondern auch künftige Teilnehmer im Vorfeld der Konzeption ein, z. B. über Projektgruppen oder schriftliche Erwartungsabfragen.
- Gestalten Sie die Einladung zur Schulung als motivierendes Anschreiben, in dem aufgezeigt wird, was die Teilnehmer erwartet und vor allem, was sie am Ende der Schulung (besser) können werden. Vielleicht mögen Sie schon eine kleine vorbereitende Aufgabe zur Einstimmung auf das Thema stellen.
- Fragen Sie spätestens zu Beginn eines Kurses: Warum nehmen die Leute am Unterricht teil? Was wollen sie mitnehmen? Welche Kenntnisse und Fertigkeiten wollen sie erwerben?
- Bieten Sie zu Beginn einen inhaltlichen Überblick, der nicht einfach nur eine Agenda darstellt, sondern bereits den inneren Zusammenhang der Themen verdeutlicht. Eine Grafik/ein Poster kann hierbei helfen.
- Überzeugen Sie die Teilnehmer, dass Sie den Stoff fokussiert vermitteln werden. Zeigen Sie auf, wo Aktivitäten der Teilnehmer erforderlich/erwünscht sind und wo Freiräume bestehen.
- Klären Sie, für welches Leistungsniveau Sie Ihren Kurs konzipiert haben und vereinbaren: „Bitte sagen Sie mir, wenn ich Sie unter- oder überfordere.“
- Bieten Sie schon in der Anfangsphase praktischen Nutzen: „Am Ende des Kurses werden Sie zu Folgendem in der Lage sein:...“
- Besteht nur geringe intrinsische Motivation, so fragen Sie: „Was muss hier passieren, was können wir tun, damit das Thema für Sie interessant wird?“

Fachwissen lebendig vermitteln

Das Methodenhandbuch für Trainer und Dozenten

Meyerhoff, J.; Brühl, C.

2017, XIX, 210 S., Softcover

ISBN: 978-3-658-09624-3