

Der eigene Wille zählt

TOOLS. Wie motivieren Lerner sich selbst und wie können Unternehmen den Transfer des Gelernten in die Praxis unterstützen? Zwei Forschungsprojekte geben Aufschluss.

Von **Markus Deimann** und **Benjamin Weber**

Was bringt den Lerner zum Lernen? Oder wissenschaftlicher ausgedrückt: Mit welcher pädagogischen und medialen Unterstützung schaffen es berufstätige Lerner, ihre Lernprojekte erfolgreich abzuschließen? Das war die Ausgangsfrage für unsere Forschung. Wir wollten aufzeigen, welche Faktoren die individuelle Lernmotivation beeinflussen, und erklären, warum die Motivation manchmal trotzdem nicht ausreicht.

Dazu wurde 2006 an der Fernuniversität in Hagen das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Volitionale Transferunterstützung (VTU)“ initiiert, in dessen Rahmen wir den sogenannten „Willenstest“ entwickelt haben. Der Willenstest ist ein konkret im Lernalltag einsetzbares Instrument: Die Nutzer beantworten im Test die übergreifende Leitfrage: „Was ist der Wille und wie kann er für praktische Anwendungszwecke illustriert werden?“ Es geht also darum, Ansatzpunkte zu identifizieren, wie sich der Wille beim Lernen stärken lässt.

Wille braucht Kopf, Herz und Bauch

Dieser Ansatz fußt auf dem Modell „Wille als Steuermann“ des Psychologen Franz Weinert, das aus der älteren Willenspsychologie bekannt ist. Durch den Einsatz multivariater Analysemethoden konnten wir dieses Modell bestätigen: Der Wille wird gesteuert durch den Kopf in Form von kognitiver Kontrolle, durch den Bauch als motivationale Kontrolle und durch das Herz im Sinne emotiona-

ler Kontrolle. Zusätzlich erkannten wir als stärksten Einflussfaktor den Selbstwert; das heißt den Glauben an die eigenen motivationalen Fähigkeiten. Dank des Selbstwerts kann sich ein Lerner, wenn es einmal nicht so läuft wie geplant, selbst aus dem Sumpf der trüben Gedanken ziehen.

Der Willenstest (www.willenstest.org) umfasst 32 Fragen zur Selbsteinschätzung der aktuellen Situation beim Lernen (siehe auch Kasten mit Beispielfragen unten). Mit den kontinuierlich steigenden Zugriffen auf den Willenstest, die aktuell

bei mehr als 78.000 Aufrufen liegen, haben wir eine Basis geschaffen, um damit empirischen Zugang zum menschlichen Willen zu bekommen. Der Teilnehmer sieht am Ende des Willenstests vier Ampeln als Auswertung (siehe Kasten auf Seite 13). Sie geben Auskunft über die Ausprägung der vier Willensfaktoren: Ist ein Faktor rot, hat der Teilnehmer im Vergleich zu den anderen Teilnehmern eine geringe Ausprägung. Grün weist auf eine optimale Ausprägung hin und gelb weist auf eine mögliche Überkontrolle hin – das heißt, im Unterschied zu vielen

FRAGEN AUS DEM WILLENSTEST

Arbeite ich gerade nicht zielgerichtet oder unkonzentriert, dann ...

... versuche ich mich in eine gute Stimmung zu bringen, indem ich mich selbst belohne (zum Beispiel mit Freunden treffen).

... versuche ich mich zu entspannen, indem ich die Situation so akzeptiere, wie sie ist.

... lasse ich mich nicht durch Ängste in meinem Lernprojekt blockieren.

... denke ich an meine Stärken, um mich nicht von meinen Schwächen blockieren zu lassen.

... sage ich mir: Du schaffst das!

... denke ich über die beruflichen und privaten Konsequenzen nach, wenn ich meine aktuellen Aufgaben zu lange hinausschiebe.

... stelle ich mir vor, was es für mich beruflich bedeutet, wenn ich nicht kontinuierlich meine Ziele/Aufgaben/Projekte verfolge.

Im Willenstest werden verschiedene Verhaltensweisen abgefragt, die die Teilnehmer auf einer Fünferskala (von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft vollkommen zu“) beantworten.

Den größten Einfluss auf den Willen zum Lernen hat der Selbstwert. Wer an die eigenen motivationalen Fähigkeiten glaubt, hält beim Lernen länger durch.

Persönlichkeitstests geht hier eine hohe Punktzahl nicht mit einem besseren Ergebnis einher, sondern weist darauf hin, dass der Wille auch eine Kehrseite hat.

Die Lernstrategien anpassen

Die Logik des Willenstests ist, dass abgefragt wird, zu welcher Lernstrategie ein Lerner neigt oder welche er am ehesten einsetzt. Im Ergebnis werden dann diejenigen Strategien ausgegeben, die bislang kaum oder gar nicht genutzt werden. Der Test erweitert so das Handlungsrepertoire des Lerner.

Was aber ist zu tun, wenn das Testergebnis alle Ampeln rot anzeigt, also eine geringe Strategienutzung vorliegt?

Oder wie soll man reagieren, wenn alle Ampeln gelb sind und damit eine Überkontrolle vorliegt? Wir haben einige solcher Anfragen dazu bekommen, wie das zu interpretieren sei. Unsere pragmatische Rückmeldung an die Nutzer bei vier roten Ampeln: Schauen Sie sich die Strategien genau an, Sie erhalten damit eine breite Palette an Verfahren und Methoden, von denen sich bestimmt einige in Ihrem Lernalltag einsetzen lassen. Bei vier gelben Ampeln hat der Lerner entweder den Test nur oberflächlich oder beschönigend beantwortet im Sinne von „Ja, das mache ich doch sowieso“. Die Chance besteht nun darin, dass der Lerner sein Verhalten kritischer betrachtet.

Mit Transfercoaching unterstützen

Natürlich ergibt sich im Anschluss die Herausforderung, dass die Strategieempfehlungen am Ende in den Lernalltag transferiert werden müssen. Denn nur dann, wenn dauerhaft mit den Strategien gearbeitet wird, besteht die Hoffnung

für eine tatsächliche Veränderung des Lernverhaltens. Vor diesem Hintergrund haben wir das Verfahren „Transfercoaching“ entwickelt, um Lerner in ihrem Veränderungsprozess zu begleiten. Mit dem sogenannten „Transfercockpit“ entstand eine Online-Applikation, aus der Trainer, Lehrer, Coachs oder Führungskräfte Lerner aus einer Plattform heraus zum Willenstest einladen können. Die Testergebnisse sind über das Transfercockpit einsehbar. Der Lernbegleiter kann die Teilnehmer dazu einladen, über ein Fragebogensystem die eigenen Fortschritte festzuhalten.

In einer Studie haben wir insgesamt 284 Mitarbeiter im Transferprozess mit dem oben beschriebenen Transfercoaching begleitet. Auf diese Weise konnten wir die Faktoren erfassen, die die Motivation zum Transfer erhöhen. Insgesamt sind dies drei Aspekte.

Die Motivation zum Transfer wird erhöht, wenn ...

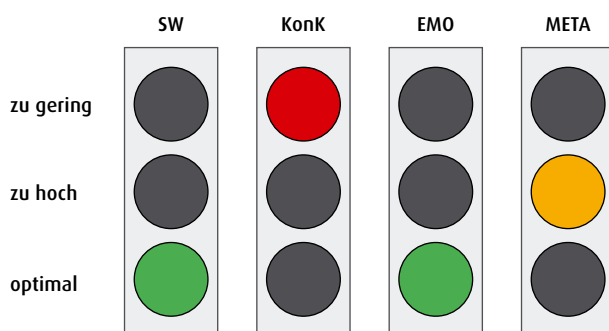
... die Veränderungsziele klar und individuell entwickelt und nicht vorgegeben sind,

... die Lern- und Veränderungsfortschritte kontinuierlich und systematisch reflektiert werden und

... der Lerner auf Transfercoaching (Begleitung im Prozess) als Angebot zurückgreifen kann.

Darüber hinaus lässt sich als Ergebnis unserer Forschung zusammenfassen, dass allein schon die kontinuierliche Diskussion und der Austausch im Dialog zum Thema „Willensstrategien und Transfer“ die Motivation der Beteiligten stärken. Alle lernen von allen. ■

ERGEBNIS DES WILLENSTESTS



Ihre Punktzahl: 2,8 2 2,8 3,8

SW = Selbstwert (der Glaube an die eigenen Fähigkeiten)

KonK = Konsequenzen-Kontrolle (Überprüfen der positiven und negativen Folgen)

EMO = Stimmungsmanagement (die Auswirkungen der eigenen Stimmungslage auf die Lernleistung)

META = Metakognition (die Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und darauf zu achten, Pläne umzusetzen)

Das Ergebnis des Willenstests zeigt in vier Ampeln an, in welchen Bereichen die Lernstrategie gut ausgeprägt ist (grün), wo der Lerner Nachholbedarf hat (rot) und bei welchen Lernstrategien er eine Überkontrolle aufweist (gelb).



DR. MARKUS DEIMANN

ist Akademischer Rat und arbeitet seit Mai 2006 an der Fernuniversität in Hagen.



BENJAMIN WEBER ist Geschäftsführer der Beratungsgesellschaft Bildungswert.