

3. Österreichische Konferenz für
Berufsbildungsforschung

5. – 6.7.2012
Museum Arbeitswelt Steyr

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

Stefanie Velten
Annalisa Schnitzler
Bundesinstitut für Berufsbildung
Bonn, Deutschland

Welche Bedeutung hat die Lernumgebung für die intrinsische Motivation?



- ▶ Warum intrinsische Motivation?
- ▶ Wie intrinsische Motivation fördern?
- ▶ Daten und Variablen
- ▶ Ergebnisse
 - Ergebnisse für den Lernort Betrieb
 - Ergebnisse für den Lernort Schule
- ▶ Zusammenfassung
- ▶ Ausblick

Warum intrinsische Motivation?



Was ist intrinsische Motivation?

„innere“ Motivation, interessenbestimmte Handlungen, die keine externen Anstöße, Versprechungen oder Drohungen benötigen (Deci/Ryan 1993)

i

Intrinsische Motivation Voraussetzung für erfolgreiche Bildungsprozesse (Weinert 1980; Deci/Ryan 1993)

Motivierung von Lernenden: nicht durch punktuelle Lernanstöße zu erreichen, sondern kontinuierliche Rahmenbedingungen

➔ Motivationsförderliche Lernbedingungen in der dualen Ausbildung (Differenzierung nach Lernorten Betrieb und Schule)

Wie intrinsische Motivation fördern?

Frieling u.a. (2006): Lernförderliche betriebliche Arbeitsumgebung einerseits durch **Merkmale der Tätigkeiten**, andererseits durch **Merkmale der sozialen Interaktion** am Arbeitsplatz charakterisiert

Hackman/Oldham (1975) – Job-Characteristics-Modell: motivationsförderliche Bedingungen bei der Bearbeitung von Aufgaben:

- ▶ Verantwortung für die Arbeitsergebnisse (Autonomie)
- ▶ Bedeutsamkeit der eigenen Aufgaben
- ▶ Wissen über das Ergebnis der geleisteten Arbeit

Beicht u.a. (2009): lernförderliche Aufgaben entfalten Wirkung nur in positivem Lernklima (gegenseitige Unterstützung, respektvoller Umgang im Kollegenkreis)

Prenzel et al. (1996)

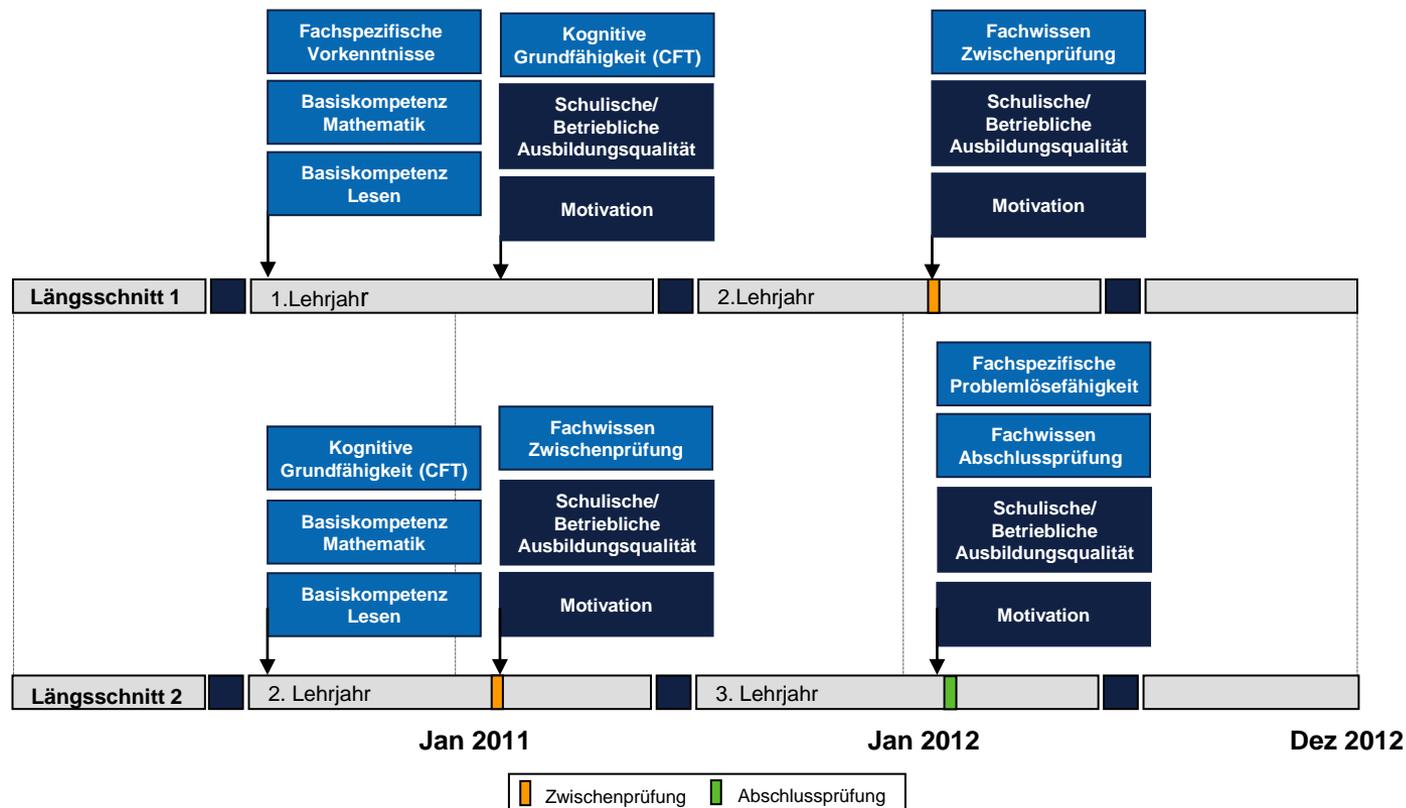
- ▶ Verhalten der Lehrkräfte:
 - *Verständliche Vermittlung der Lerninhalte*
 - *Engagement und Interesse für die fachlichen Inhalte*
 - *Unterstützung selbstorganisierter Lernprozesse*
 - *Konstruktives und individuelles Feedback*
 - *Vermeidung von Überforderung der Schüler*

- ▶ Relevanz der Lerninhalte für die betriebliche Arbeit

- ▶ Soziale Einbindung in der Klasse

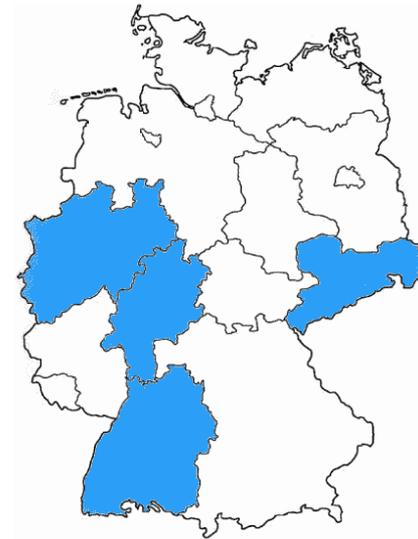
Daten und Variablen

- ▶ Kooperationsprojekt des BIBB mit der Uni Stuttgart „Einfluss der betrieblichen Ausbildungsqualität auf die Fachkompetenz bei Auszubildenden der Mechatronik und der Fachinformatik“
- ▶ *Ziel des Projekts:* Längsschnittliche Analyse der Zusammenhängen von Merkmalen der Input-, Prozess- und Outputqualität im Ausbildungsgeschehen



Stichprobe

Auszubildende der Mechatronik des ersten (N=726) und zweiten AJ (N=659) aus Nordrhein-Westfalen, Hessen, Sachsen und Baden-Württemberg, Alter 19,5 bzw. 20,4 Jahre, männlich dominierter Ausbildungsberuf



Abhängige Variable

► **intrinsische Motivation** jeweils für Betrieb und Schule (nach Prenzel et al. 1996)

→ Skala mit 3 Items, z.B. „In der letzten Unterrichtsphase/im Betrieb machte das Lernen/Arbeiten richtig Spaß.“

Betriebliche Motivation: Cronbach's Alpha $\alpha=.83$ (n=638 Jugendliche des 1. Ausbildungsjahrs), $\alpha=.80$ (n=569 Schüler des 2. AJ)

Schulische Motivation: Cronbach's Alpha $\alpha=.83$ (n=635 des 1. AJ), $\alpha=.88$ (n=570 des 2. AJ)

Unabhängige Variablen

- ▶ **betriebliche Lernumgebung**, Neukonstruktion eines Fragebogens mit Skalen zu Aufgaben und Tätigkeiten, dem Ausbildungspersonal und den Kollegen (Velten/Schnitzler 2012)
 - ➔ 7 Skalen mit 35 Items, z.B. 4 Items zur *Fürsorglichkeit des Ausbilders* „Wenn mir etwas nicht gefällt, kann ich mit meinem Ausbilder darüber reden.“ ($\alpha=.82$) oder 6 Items zu den Arbeitsaufgaben „Meine Aufgaben im Betrieb sind abwechslungsreich.“ ($\alpha=.81$)
- ▶ **schulische Lernumgebung**, enthalten Skalen zu den Lehrkräften (Überforderung, Instruktionsklarheit, Autonomieunterstützung, Relevanz des Lernstoffes, soziale Einbindung (nach Prenzel et al. 1996, adaptiert nach Nickolaus et al. 2010)
 - ➔ 7 Skalen mit 21 Items, z.B. 5 Items zur Praktischen Relevanz des Schulstoffes „In der letzten Unterrichtsphase wurde deutlich, dass die Inhalte für die Praxis wichtig sind.“ ($\alpha=.9$) oder 3 Items zur Kompetenzunterstützung „In der letzten Unterrichtsphase wurde ich sachlich über meine Fortschritte informiert.“ ($\alpha=.77$)

Ergebnisse für den Lernort Betrieb

Intrinsische Motivation im Betrieb

Merkmale der Lernumgebung

Erstes AJ
(N 558- 622)

Zweites AJ
(N 526- 560)

Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung	.470**	.379**
Handlungsspielraum	.334**	.257**
Bedeutsamkeit	.298**	.266**
Feedback	.357**	.241**
Fachkompetenz Ausbilder	.479**	.299**
Fürsorglichkeit Ausbilder	.446**	.338**
Kollegen	.378**	.342**

Ergebnisse für den Lernort Betrieb

1. AJ	Prädiktoren	B	SE	β	R ²	R ² korr.
	1. Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung	.284	.053	.231**	.373	.366
	Handlungsspielraum	.078	.033	.094*		
	Feedback	-.012	.043	-.013		
	2. Kollegen	.241	.040	.232**		
	Fachkompetenz	.149	.050	.154**		
	Fürsorglichkeit	.118	.044	.142**		

2. AJ

	1. Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung	.264	.053	.235**	.229	.221
	Handlungsspielraum	.081	.041	.091*		
	Feedback	.011	.043	.013		
	2. Kollegen	.214	.045	.209**		
	Fürsorglichkeit	.094	.045	.119*		

Im Verlauf der Ausbildung verringert sich der Einfluss der untersuchten Merkmale auf die Motivation. Die Bedeutung des Ausbildungspersonals nimmt zugunsten der KollegInnen ab .

Ergebnisse für den Lernort Schule

Intrinsische Motivation in der Schule

Merkmale der Lernumgebung

	Erstes AJ (N 627- 635)	Zweites AJ (N 546- 559)
Inhaltliche Relevanz	.566**	.619**
Soziale Einbindung	.414**	.361**
Lehrerinteresse	.376**	.423**
Instruktionsklarheit	.351**	.452**
Autonomieunterstützung	.392**	.400**
Kompetenzunterstützung	.379**	.353**
Überforderung	-.185**	-.164**

Ergebnisse für den Lernort Schule

1. AJ	Prädiktoren	B	SE	β	R ²	R ² korr.
	Inhaltliche Relevanz	.443	.038	.504**	.380	.374
	Soziale Einbindung	.190	.035	.202**		
	Autonomieunterstützung	.119	.045	.106**		
	Instruktionsklarheit	-.097	.038	-.117*		
	Überforderung	-.056	.025	-.079*		

2. AJ

	Inhaltliche Relevanz	.480	.033	.530**	.461	.458
	Soziale Einbindung	.178	.031	.198**		
	Autonomieunterstützung	.165	.050	.125**		

Vor allem die wahrgenommene inhaltliche Relevanz ist bedeutsam für das Interesse am Unterricht, aber auch das Klassenklima und die wahrgenommenen Freiräume.



Lernort Betrieb

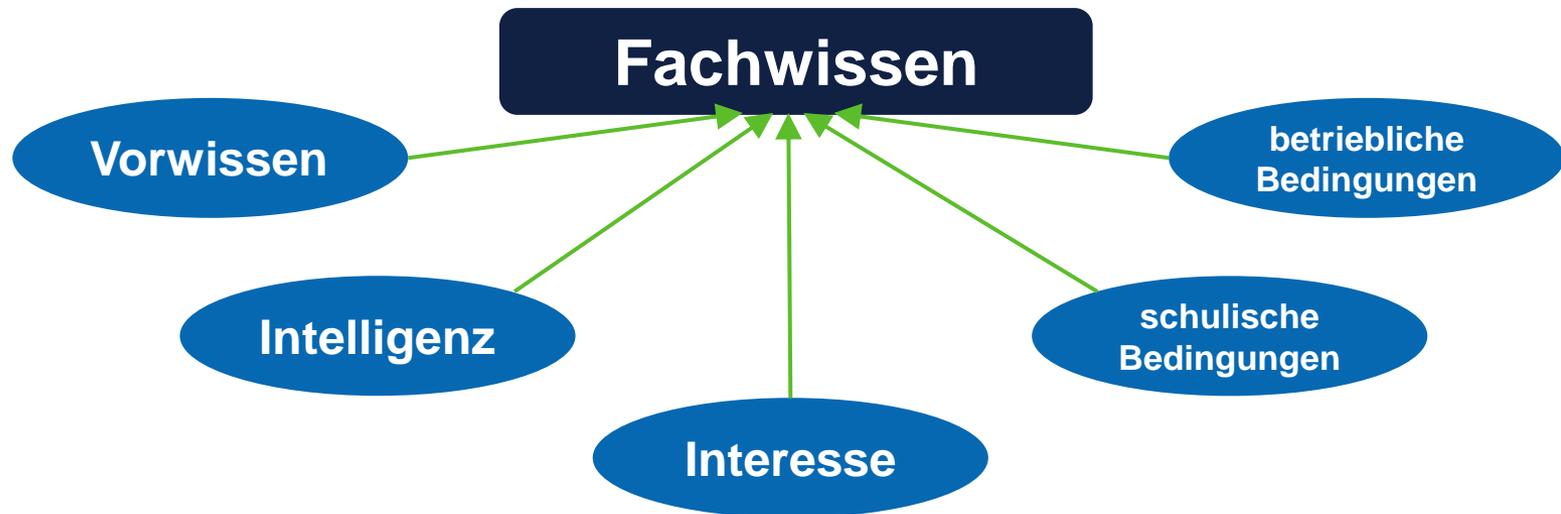
- ▶ Eine motivationsförderliche Aufgabengestaltung beinhaltet vielseitige Aufgaben, deren Schwierigkeitsniveau den Jugendlichen angepasst ist und bei deren Bearbeitung ihnen gewisse Freiräume zugestanden werden. Weiterhin ist der soziale und fachliche Austausch mit den KollegInnen vor Ort wichtig.



Lernort Schule

- ▶ Für die schulische Motivation der Jugendlichen ist besonders bedeutend, in wie weit der Schulstoff als relevant wahrgenommen wird. Weiterhin spielt ein angenehmes Klassenklima eine wichtige Rolle und gewisse die Selbstständigkeit fördernde Lerneinheiten. Im weiteren Ausbildungsverlauf kristallisiert sich insbesondere die wahrgenommene Relevanz des Lernstoffes als motivationsförderlich heraus.

- ▶ Analyse der Zusammenhänge zwischen der intrinsischen Motivation und Ausbildungsleistungen im Längsschnitt
- ▶ Entwicklung eines Gesamtmodells aus personenbezogenen und strukturellen Merkmalen zur Erklärung der Lernergebnisse (hier: Fachwissensleistungen)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Bei Rückfragen erreichen Sie uns unter:

Stefanie Velten
Tel.: 0228/107-1241
velten@bibb.de

Annalisa Schnitzler
Tel.: 0228/107-1018
schnitzler@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
www.bibb.de

Literatur/Bildquellen

BEICHT, U./ KREWERTH, A./ EBERHARD, V./ GRANATO, M. (2009):

Viel Licht - aber auch Schatten: Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf (Stand: 06.12.2011)

DECI, E. L., / RYAN, R. M. (1993):

Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 223-238.

HACKMAN, R./ OLDHAM, G. (1975):

Development of the Job Diagnostic Survey. In: *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170

NICKOLAUS, R./ ROSENDAHL, J./ GSCHWENDTNER, T./ GEIßEL, B./ STRAKA, G. A. (2010):

Erklärungsmodelle zur Kompetenz- und Motivationsentwicklung bei Bankkaufleuten, Kfz- Mechatronikern und Elektronikern. In: J. Seifried, E. Wuttke, R. Nickolaus & P. F. E. Sloane (Hrsg.), *Lehr-Lern-Forschung in der kaufmännischen Berufsbildung – Ergebnisse und Gestaltungsaufgaben* (S. 73-88). Beiheft 23 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner.

PRENZEL, M./ KRISTEN, AL./ DENGLER, P./ ETTLE, R./ BEER, T. (1996):

Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung. In: Beck, K. & Heid, H. (Hrsg.), *Lehr- Lern- Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung – Wissenserwerb, Motivierungsgeschehen und Handlungskompetenzen* (S.109-127). Beiheft 13 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: Steiner.

VELTEN, S./ SCHNITZLER, A. (IM DRUCK):

Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ). In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*

WEINERT, F. E. (1980):

Lernmotivation. Psychologische Forschung und pädagogische Aufgabe. *Unterrichtswissenschaft*, 3, 197-205.

BILD FOLIE 2: www.imageproduction.NL

BILD „LA MACHINE À MOTIVATION: <http://3.bp.blogspot.com>