

# Super-Motivations-Ansatz des Lernens

*Dean R. Spitzer (1995/1996)*

## Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen den Ansatz/die Motivatoren nach Spitzer kennen und verstehen.

## Kontext

- Motivation
- Lernen
- Seminargestaltung

## Theorie und Praktische Einführung

*(basierend auf Dean Spitzer (1995): Super Motivation: A Blueprint for Energizing Your Organization from Top to Bottom und Dean Spitzer (1996): Motivation: The Neglected Factor in Industrial Design. Educational Theory. v36 n3. S. 45-49.)*

Spitzer hat sich bereits 1995 in seinem Buch ‚Super Motivation: A Blueprint for Energizing Your Organization from Top to Bottom‘ damit auseinandergesetzt, warum MitarbeiterInnen motiviert sind oder eben nicht. Er ging dabei von der Annahme aus, dass jedes Individuum ein unendliches Potential an Motivation in sich trägt – die Umgebungsbedingungen allerdings meistens so gestaltet sind, dass diese Motivation nicht oder nur zum Teil entfaltet werden kann (vgl. Spitzer 1995: 6). Er beschreibt eine Reihe von Faktoren, die dabei helfen können, das vorhandene Motivationspotential besser anzuzapfen.

In einem Beitrag, den er im darauffolgenden Jahr im Magazin ‚Educational Theory‘ veröffentlicht hat, wird er noch etwas präziser und grenzt seine Liste an Motivationsfaktoren in Bezug auf das Lernen ein. Dabei geht er davon aus, dass eine Person umso motivierter ist, je mehr dieser Motivatoren vorhanden sind – daraus ergibt sich der vielzitierte Super-Motivations-Ansatz des Lernens nach Spitzer:

**Action (Aktion):** Lernen muss interaktiv passieren – egal, ob die Aktion physischer oder geistiger Natur ist, Hauptsache, man kann sich irgendwie beteiligen.

**Fun (Spaß):** Humorvolle Herangehensweisen, Spaß und überraschende Elemente wirken belebend und motivierend und können den Lernprozess steuern. Vorsicht ist hier allerdings bei übertriebenen Scherzen oder kulturellen Unterschieden geboten.

**Variety (Abwechslung):** Durch die Verwendung verschiedener Medien, Methoden, Ressourcen und Tätigkeiten kann die Motivation hochgehalten werden.

**Choice (Auswahl):** Die Lernenden sollten die Möglichkeit haben, innerhalb eines Angebots an Medien, Kontexten und Lernwegen auszuwählen. So können auch die unterschiedlichen Lerntypen eher bedient und eingebunden werden.

**Social Interaction (Soziale Interaktion):** Alle Arten von Austausch, z.B. Gruppenarbeiten, Diskussionen oder Zwiegespräche können förderlich und motivierend wirken.

**Error Tolerance (Fehlertoleranz):** Lernende machen Fehler und das sollen sie auch dürfen, ohne mit irgendeiner Art von Sanktionen rechnen zu müssen. Ein sicheres Umfeld und eine geregelte – ‚ungefährliche‘ Art, Feedback erhalten zu können, sind dementsprechend förderlich.

**Measurement (Erfolgsmessung):** Es soll möglich sein, seine persönlichen Verbesserungen zu verfolgen. Spitzer vergleicht das Lernen in diesem Punkt mit Sport oder Spielen – auch dort liegt die größte Motivation darin, sich vergleichen und den eigenen Fortschritt sehen zu können.

**Feedback (Rückmeldungen):** Es sollte positive und ermutigende Rückmeldungen geben – der Fokus sollte auf Vorschlägen zur Verbesserung liegen.

**Challenge (Herausforderung):** Es sollten Ziele gesteckt werden (wenn möglich durch die/den Lernenden selbst). Gleichzeitig ist wichtig, dass die Aufgaben nicht zu einfach und nicht zu schwierig sind – so dass man sie erreichen kann, dafür allerdings auch etwas investieren muss.

**Recognition (Anerkennung):** Es ist motivierend für die/den Lernende/n, wenn Fortschritte durch das System, andere Lernende oder die/den Lehrende/n anerkannt werden.

## Kommentar

Diese Theorie hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, kann aber sehr gut als Orientierung dafür dienen, was man beachten kann/sollte, wenn man jemandem etwas beibringen möchte.

Man kann diese Motivationsfaktoren auch auf andere Anwendungsgebiete umlegen – z.B. auf die Motivation von MitarbeiterInnen in einem Unternehmen. In diesem Fall kann man sie auch durch weitere Faktoren ergänzen (z.B. Teamwork, Zielsetzungen, Ermutigung/Unterstützung, Sinnhaftigkeit der Arbeit, etc. – vgl. Spitzer 1995: 200).

## Richtiger Zeitpunkt/Voraussetzungen

Es gibt keine inhaltlichen Voraussetzungen für diese Theorie, allerdings ist es sinnvoll, die Theorie entweder im Seminar/Workshop direkt anzuwenden oder sie Teilnehmer/innen beizubringen, die selbst mit Lernenden arbeiten.

## Querverweise

- Bedürfnispyramide
- Intrinsische und extrinsische Motivation
- ERG-Theorie
- 16 Lebensmotive

## Weiterführende Literatur

- Dean R. Spitzer (1995): „Super Motivation: A Blueprint for Energizing Your Organization from Top to Bottom“ AMACOM.  
<http://www.amazon.com/dp/0814402860>
- Dean R. Spitzer (1996): Motivation: The Neglected Factor in Industrial Design. Educational Theory. v36 n3. S. 45-49.