



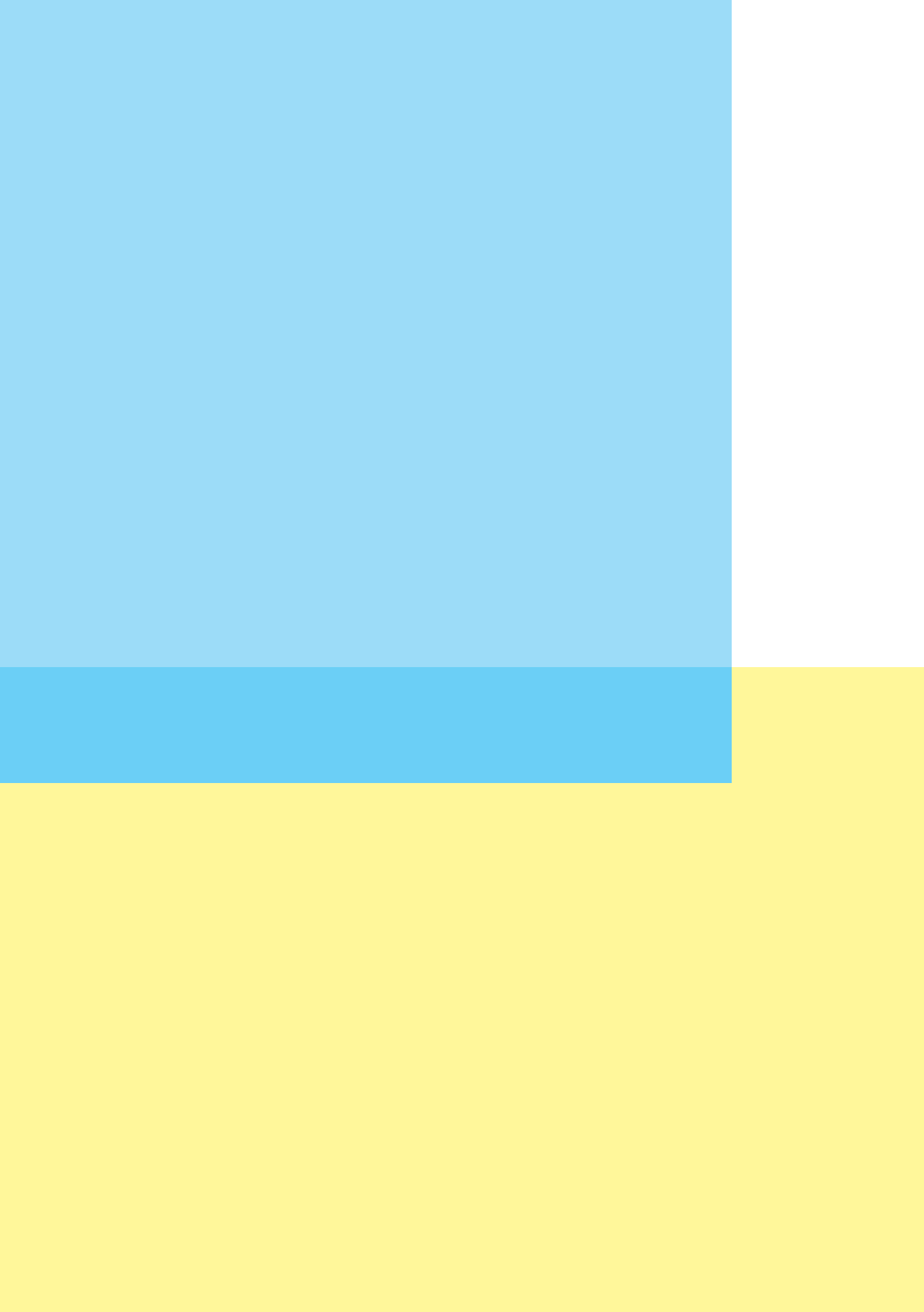
Lern- und motivationstheoretische Hintergründe

Ein Fundus für berufspädagogische Begründungen

Aus- und Weiterbildungspädagoge:in

Essential





Lern- und motivationstheoretische Hintergründe

Ein Fundus für berufspädagogische Begründungen

Aus- und Weiterbildungspädagoge:in

Essential

Impressum

Herausgeber

GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung eG

Autor:innen

Barbara Burger, Jost Buschmeyer, Angelika Dufter-Weis, Elisa Hartmann, Kristina Horn, Nathalie Kleestorfer-Kießling, Florian Martens, Nicolas Schrode

(Empfohlene Zitierweise: Burger, Barbara | Buschmeyer, Jost | Dufter-Weis, Angelika | Hartmann, Elisa | Horn, Kristina | Kleestorfer-Kießling, Nathalie | Martens, Florian | Schrode, Nicolas (2021): Lern- und motivationstheoretische Hintergründe – Ein Fundus für berufspädagogische Begründungen. Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in. Bielefeld: wbv Publikation.)

Dieses Essential gehört zu der Reihe „Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“.

Bibliografische Informationen der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikationen in der deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Bestell-Nr.: 6004830

ISBN (Print): 978-3-7639-6257-0

ISBN (E-Book): 978-3-7639-6262-4

© 2021, 1. Auflage, wbv Publikation, ein Geschäftsbereich der wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Layout: Niels Knudsen, Barbara Koiramäki (Koiramäki Design)

Illustrationen: Elisa Hartmann

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werks darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers und des Verlags in irgendeiner Form reproduziert, in eine andere Sprache übersetzt, in maschinenlesbare Form überführt oder in körperlicher oder unkörperlicher Form vervielfältigt, bereitgestellt oder gespeichert werden.

Printed in Germany

Vorwort

Dieses Essential gehört zu der Reihe „Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“, in der Sie die Expertise der GAB München für das praktische Umsetzen in der Berufsbildungsarbeit auf den Punkt gebracht finden.

Die Essentials dienen der gezielten Vorbereitung auf die IHK-Abschlüsse „Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“ sowie „Gepr. Berufspädagoge:in“. Darüber hinaus finden Sie in dieser Reihe viele Anregungen für Ihr eigenes berufspädagogisches Handeln.

Das vorliegende Essential beschäftigt sich damit, welche herausfordernden Situationen beim Lernen der Auszubildenden auftreten können und wie eine angemessene Begleitung aussehen kann. Dabei beleuchtet es die Chancen, die in moderner Ausbildung – verstanden als Lernen in realer Arbeit – für die Entwicklung der Kompetenzen und der Persönlichkeit junger Menschen liegen. Darüber hinaus werden zum einen Hinweise darauf gegeben, wie Ausbilder:innen Jugendliche mit Lernschwierigkeiten unterstützen können. Zum anderen widmet sich das Essential auch typischen psychischen Störungen und Suchterkrankungen, die oftmals im Jugendalter auftreten, sowie der Frage, welche Rolle Ausbilder:innen bei besonders herausfordernden Fällen einnehmen können.

Weitere Bände der „Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“ sind:

- Lernprozessbegleitung
 - Lernen in Arbeitsprozessen kompetenzorientiert gestalten
- Von der Lehr- zur Lernveranstaltung
 - Seminare, Workshops und Unterricht kompetenzorientiert gestalten
- Gesprächsführung in der Lernprozessbegleitung
 - Lerngespräche kompetenzorientiert führen
- Lernschwierigkeit oder Lernchance?
 - Lernen in herausfordernden Situationen begleiten
- Planungsprozesse in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
 - Kompetenzorientierte Berufsbildung planen und implementieren

Was finde ich in den Essentials: **Aus und Weiterbildungspädagoge:in?**

Eine explorative Studie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) von 2008 ergab, dass die erworbenen Qualifikationen im Rahmen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) zwar eine wichtige Grundlage für die Aufgaben von inner- und außerbetrieblich Auszubildenden sei, dass diese jedoch nicht ausreichen, um heute gute Aus- und Weiterbildungsprozesse in Unternehmen zu gewährleisten.¹ Aus den Erkenntnissen der Studie entstanden die Aufstiegsfortbildungsberufe „Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“ und „Gepr. Berufspädagoge:in“.

Die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung München (GAB München) hat nicht nur diese Studie im Auftrag des BIBB durchgeführt, sondern auch die Entwicklung der Fortbildungsberufe zunächst in einem Pilotprojekt initiiert und erprobt und später auch die bundesweite Einführung der beiden Fortbildungsberufe maßgeblich begleitet. Dabei sind die Erkenntnisse 40-jähriger wissenschaftlicher (Praxis-) Forschung der GAB München zur berufspädagogischen Arbeit in diesen Prozess eingeflossen und heute in den Fortbildungsberufen festgeschrieben.

In der Veröffentlichungsreihe „Essentials Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“ haben wir die wesentlichen Erkenntnisse der langjährigen berufspädagogischen Expertise in kompakter Form zusammengefasst und für das praktische Umsetzen in der Berufsbildungsarbeit auf den Punkt gebracht.

Diese Reihe dient der gezielten Vorbereitung auf die IHK-Abschlüsse „Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge:in“ sowie „Gepr. Berufspädagoge:in“. Darüber hinaus finden Sie in den unterschiedlichen Bänden dieser Reihe Anregungen für das eigene berufspädagogische Handeln. Und auch hier gilt: Kompetent wird man nur im Tun! Nehmen Sie die Anregungen und Impulse und probieren Sie sie aus.

Unter **www.gab-muenchen.de** finden Sie einen kostenfreien Zugang zu weiteren Produkten, die diese Reihe ergänzen. So zum Beispiel ein Glossar zu berufspädagogischen Fachbegriffen, in dem (prüfungs-) relevante Begriffe kurz und knapp erklärt sind.

Sehen Sie sich hier um und kommen Sie mit uns in den aktiven Austausch!

Der Aufbau der Essentials orientiert sich jeweils an einer Handlungssystematik, d.h. die Reihenfolge der beschriebenen Aspekte und Inhalte ergibt sich weitgehend aus konkreten Handlungsschritten, die in der berufspädagogischen Arbeit aufeinander folgen. Die Systematik des Rahmenlehrplans für die Fortbildungsberufe folgt einer Fachsystematik, die das berufspädagogische Handeln in unterschiedliche fachliche Themen (z.B. „Lernprozesse und Lernbegleitung“ oder „Planungsprozesse der betrieblichen Bildung“) untergliedert. Für eine bessere Übersicht, welche prüfungsrelevanten Themen in welchem Band angesprochen werden, finden Sie in jedem Band am Ende eine entsprechende Übersicht. Die Prüfungsthemen, die dieser Band beinhaltet, finden Sie hinten im Band.

¹ Vgl. Bauer et al., 2008; siehe dazu auch: Brater, 2011.

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Welche Bedeutung haben Theorien für das berufspädagogische Handeln? | 10 |
| 2 | Welche Anforderungen stellt die berufliche Bildung an das Lernen heute? | 18 |
| 2.1 | Was bedeutet berufliche Handlungsfähigkeit als gesetzlicher Auftrag? | 18 |
| 2.2 | Warum ist berufliche Handlungsfähigkeit eine passende Antwort auf den Wandel in der (Arbeits-)Welt? | 28 |
| 3 | Lerntheorien, Lernkonzepte und Methoden – welche gibt es? | 34 |
| 3.1 | Lerntheorien, Lernkonzepte und Methoden – was ist der Unterschied? | 34 |
| 3.2 | Wie funktioniert Lernen aus der Sicht des Behaviorismus? | 38 |
| 3.3 | Was bedeutet Lernen aus Sicht des Kognitivismus? | 42 |
| 3.4 | Bei welchen Konzepten und Methoden steuern Lehrende? | 48 |
| 3.5 | Was bedeutet Lernen aus Sicht des Konstruktivismus? | 55 |
| 3.6 | Welche Rolle spielt das Erfahrungslernen nach David A. Kolb für Kompetenzlernen? | 64 |
| 3.7 | Bei welchen Konzepten und Methoden steuern Lernende? | 66 |
| 4 | Lernen und Motivation – wie wirkt das zusammen? | 82 |
| 4.1 | Was beeinflusst das Lernen aus neurobiologischer und psychologischer Sicht besonders? | 83 |
| 4.2 | Welche Bedeutung entfalten Motivationstheorien? | 89 |
| 4.3 | Was ist die Bedürfnispyramide nach Maslow? | 90 |
| 4.4 | Was bedeutet intrinsische und extrinsische Motivation? | 92 |
| 4.5 | Was besagt die Selbstbestimmungstheorie nach Deci / Ryan? | 95 |
| 4.6 | Welche Wirkung haben Attributionstheorien auf Motivation und Selbstbewertung? | 98 |
| 4.7 | Wie wirkt die Bezugsnorm-Orientierung auf die Motivation? | 100 |
| 4.8 | Wie wirkt das Interesse auf die Motivation? | 103 |
| 4.9 | Was besagt die Theorie vom Flow? | 104 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5 | Wie begründe ich berufspädagogisch? | 108 |
| 6 | Exkurs: Lernprozessbegleitung | 110 |
| 7 | Literaturverzeichnis | 112 |
| 8 | Übersicht zu Lerninhalten des/der Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagoge:in | 120 |

Welche Bedeutung haben Theorien für das berufspädagogische Handeln?

Warum beschäftigen wir uns mit Theorien, wenn es um die berufspädagogische Praxis geht? Was kann man unter wissenschaftlichen Theorien verstehen, was zeichnet sie aus? Und vor allem: Inwiefern können sie Aus- und Weiterbildungspädagog:innen und Berufspädagog:innen in ihrem berufspädagogischen Handeln unterstützen? Diesen Fragen gehen wir gleich zu Beginn dieses Essentials nach.

Was sind wissenschaftliche Theorien und wozu dienen sie?

Aussagen wie „Das ist doch alles *nur* Theorie! Die Realität ist ja ganz anders!“ befördern das Bild, Theorien seien verkopfte Beschreibungen und Erklärungen von Sachverhalten, die „in Wirklichkeit“ ganz anders – z.B. viel komplexer – seien. Natürlich steckt darin ein gewisses Maß an Wahrheit.² Betrachtet man wissenschaftliche Theorien, so lässt sich u.a. feststellen: Theorien sind tatsächlich sehr viel weniger komplex als die Realität und niemals im Stande, die wahrnehmbare Realität als Ganze mit all ihren Facetten und Eigenheiten abzubilden.

Dabei gibt es bereits verschiedene Verständnisse davon, was „Theorie“ genau meint.³ Ein breit akzeptiertes Begriffsverständnis beschreibt „Theorie“ als „System wissenschaftlich begründeter Aussagen zur Erklärung *bestimmter* Tatsachen oder Erscheinungen“⁴.

Der Anspruch von wissenschaftlichen Theorien liegt also nicht darin, die Realität in ihrer gesamten Komplexität abzubilden, sondern vielmehr darin, sich ausgewählte Aspekte eines Phänomens – wie zum Beispiel das des Lernens – konzentriert und fokussiert anzuschauen. Das bedeutet aber auch: Anderes rund herum gezielt auszublenden. Theorien stellen also den Fokus möglichst scharf auf ausgewählte, klar definierte Aspekte. Wie im Lichtkegel eines Scheinwerfers erlauben sie es, ein Schlaglicht in die Realität zu werfen: All das, was im Licht ist, kann dann gesehen, erkannt, intensiv betrachtet und genau beschrieben werden.

Anders als bei Alltagstheorien⁵ werden in wissenschaftlichen Theorien die Aussagen, die sie zu bestimmten Sachverhalten treffen, systematisch und methodisch kontrolliert gewonnen. Und sie werden so beschrieben, dass sie von vielen unterschiedlichen

Menschen in (zumindest annähernd) gleicher Weise verstanden werden können. Die Realität wird also mit bewährten wissenschaftlichen Untersuchungsmethoden betrachtet, die genau angegeben werden. Die Methode, wie man zu den Aussagen kam sowie die Ergebnisse selbst werden genau beschrieben. So ist es prinzipiell jeder/m möglich, die Aussagen von wissenschaftlichen Theorien zu überprüfen.⁶

Im Umgang mit Theorien ist es wichtig, sich bewusst zu machen: Die Wissenschaften bilden Theorien als Hilfestellungen und Instrumente dafür, die Welt besser zu verstehen, Phänomene und Sachverhalte zu ordnen und letztlich angemessener handeln zu können. Aber: Wissenschaftliche Theorien sind nicht „die“ (eine gültige) Wahrheit!

Die Existenz einer Vielzahl unterschiedlicher, sich zum Teil auch widersprechender wissenschaftlicher Theorien zu ein und demselben Sachverhalt zeigt: Theorien bilden nicht Wirklichkeit ab, sondern sind Perspektiven auf diese.⁷

Diese Perspektiven auf die Realität sind nicht zeitlos. Forscher:innen sind sich der vorläufigen Gültigkeit der Theorien bewusst. Da sich Forschungsmethoden und der Forschungsdiskurs weiterentwickeln, kann sich eine Theorie oder einzelne ihrer Annahmen aufgrund neuer Erkenntnisse als unangemessen und „falsch“ erweisen. Damit gilt für Theorien auch, sie sind immer vorläufig und können durch „bessere“ (zutreffendere) Erkenntnisse ersetzt werden.⁸

² Diese Begriffsverwendung von Theorie fasst der Duden – als eine unter mehreren – mit „wirklichkeitsfremde Vorstellung; bloße Vermutung“ (vgl. Duden, 2020).

³ Vgl. Stegmüller, 1995: S. 381

⁴ Duden, 2020; Herv. d. Verf.

⁵ „Alltagstheorien sind die oft miteinander unverbundenen Theorien und Überzeugungen, die sich Menschen aus ihren Erfahrungen bilden und nach denen sie handeln, auch wenn sie sich dessen gar nicht bewusst sind“ (Stangl, 2020a).

⁶ siehe u.a.: Tetens, 2013: S. 25; Stegmüller, 1995: S. 381f.

⁷ Siehe u.a.: Tetens, 2013: 86

⁸ So ein weit geteiltes Verständnis, auf das v.a. der Wissenschaftstheoretiker Karl Raimond Popper aufmerksam gemacht hat.

Wissenschaft tut nicht Wahrheit kund, sondern trifft auf Basis ihrer Erkenntnisse möglichst gültige Aussagen über die Welt – die sie immer wieder revidieren, verändern, erweitern muss, wenn neue Forschungserkenntnisse dies erfordern.

Aber wie nützen nun wissenschaftliche Theorien dem berufspädagogischen Handeln?

BEISPIEL

Die Ausbilderin Frau Müller hat immer wieder das Gefühl, dass ihre Erklärungen und Unterweisungen einfach an den Lernenden *abprallen*. Trotz größter Bemühungen ist es schwierig, das Wissen und Können an die Auszubildenden zu bringen. Frau Müller sucht nach Lösungen für ihr Problem und stößt bei ihren Recherchen auf Erkenntnisse der konstruktivistischen Lerntheorie und der Gehirnforschung. Diese zeigen, dass Lernen nicht durch Übertragung von einer lehrenden auf eine lernende Person stattfindet. Lernen wird dabei vielmehr als eine aktive Konstruktion der Lernenden erklärt, die davon abhängt, welche Erfahrungen und inneren Bilder bereits vorhanden sind (siehe dazu ausführlicher Kap. 3.3). Der Ausbilderin geht hier ein Licht auf: Es liegt offenbar, so ihre Schlussfolgerung, gar nicht daran, dass sie es nicht gut genug erklärt oder vormacht, sondern daran, dass Lernen vielleicht ganz anders funktioniert als sie bisher dachte?!

Sie beschließt, ihren aufkommenden Fragen weiter nachzugehen. Dabei stößt sie unter anderem auch auf die Lernprozessbegleitung als eine berufspädagogische Ausbildungsmethode, die sich stark auf konstruktivistische Erkenntnisse zum Lernen stützt. Sie will diese Methode kennen- und anwenden lernen. Frau Müller recherchiert weiter. Sie liest mehr über konstruktivistische Lerntheorien. Schließlich setzt sie einige Erkenntnisse im direkten Tun um und sammelt eigene Erfahrungen zur Lernprozessbegleitung, die sie wiederum vor dem Hintergrund der Theorie reflektiert. Was ist ihr gelungen? Was ist ihr nicht gelungen? Welche Erkenntnisse gewinnt sie daraus?

Als Frau Müller in einer Teamsitzung von ihrer Idee, die Lernprozessbegleitung als Ausbildungsmethode einzusetzen, berichtet und erläutert, worauf es dabei ankommt, äußern sich einige Kolleg:innen sehr interessiert, andere reagieren skeptisch und wirken stutzig. Gemeinsam ist beiden Gruppen ebenso wie dem Ausbildungsleiter die Frage, welche Vorteile die Lernprozessbegleitung denn nun gegenüber den bisherigen Vorgehensweisen bringt.

Dadurch, dass Frau Müller sich mit der konstruktivistischen Lerntheorie befasst hat, fällt es ihr nicht schwer, Argumente zu bringen, die weit über ihre eigene Erfahrung zum Funktionieren der Methode hinausgehen. Sie kann mit Hilfe der konstruktivistischen Lerntheorie argumentieren, dass man Lernen nicht *von außen* bewirken, sondern nur ermöglichen kann, dass es daher darum geht, Lerngelegenheiten zu schaffen statt Wissen und Können instruierend vermitteln zu wollen. Natürlich kann Frau Müller auch weitere ganz *pragmatische* oder auch wirtschaftliche Argumente anführen, z.B., dass Auszubildende bei dieser Art und Weise des Lernens schneller selbstständig werden – bestenfalls führt sie dafür Studienergebnisse an – oder, dass das dann auch Zeit und Kosten spart.

Der größte Vorteil, den Frau Müller für sich daran erkennt: Sie weiß nicht nur, was sie tut und wie sie es tut, sondern auch ziemlich genau, *warum* sie es tut! Das gibt ihr die Möglichkeit, ihr professionelles Handeln selbstbewusst nach außen zu vertreten.

An dem Beispiel wird deutlich, welchen Nutzen wissenschaftliche Theorien für die Professionalität des eigenen Handelns haben.

Theorien können als Wahrnehmungs- und Erkenntnishilfen dienen, wenn es darum geht, sich auf ausgewählte, interessierende Aspekte zu konzentrieren.

Frau Müller möchte herausfinden, warum ihrer Wahrnehmung nach ihre Unterweisungen und Erklärungen nicht in der gewünschten Weise zu einem *Wissen und Können* der *Auszubildenden* führen. Sie sucht Antworten auf diese Frage in Lerntheorien, die ihr einen fokussierten Einblick in die Frage geben, wie Lernen eigentlich *funktioniert* bzw. welche unterschiedlichen Perspektiven es auf diese Frage geben kann. Sie findet dort verschiedene Impulse, die ihr helfen, ihre eigene Wahrnehmung über das Lernen und wie es gut gelingen könnte, zu reflektieren.

Theorien ermöglichen es, das eigene Handeln auf fundierte Erkenntnisse zu stützen und nicht bei seiner subjektiven Einschätzung oder seinem *Bauchgefühl* stehenzubleiben.

Indem Frau Müller die Theorien vor ihrem eigenen Erfahrungshintergrund spiegelt, hinterfragt sie dabei auch sich selbst und ihr subjektives Gefühl davon, wie sie bisher der Meinung war, dass Lernen *funktioniert*. Theorien helfen also dabei, die eigene Subjektivität zu kontrollieren, sich eben nicht von seinen eigenen Vorlieben, Meinungen, Vorurteilen, Emotionen usw. leiten zu lassen, sondern von sachlich-argumentativen Beschreibungen. Frau Müller vertraut dabei auf wissenschaftliche Theorien. Diesen wird eine höhere Gültigkeit attestiert als Meinungen oder unbegründeten Aussagen. Dadurch, dass die Erkenntnisse, die in wissenschaftlichen Theorien beschrieben sind, systematisch und mithilfe bewährter Forschungsmethoden erarbeitet und von Wissenschaftler:innen diskutiert, kritisiert und immer wieder verbessert wurden, werden sie anerkannt.

Wissenschaftliche Theorien bieten die Möglichkeit, das eigene (berufspädagogische) professionelle Handeln besser zu durchdenken und es auch anderen gegenüber fundiert zu begründen.

Frau Müller professionalisiert ihr Handeln durch die Theorien, die sie gelesen hat. Sie zieht Erkenntnisse, hinterfragt ihr bisheriges Handeln und stellt Punkte fest, an denen sie etwas ändern möchte. Die Theorien helfen ihr dabei, die Punkte genau zu erkennen und geben ihr Ideen, was sie anders machen könnte.

Darüber kommt Frau Müller in einer Teamsitzung in die Situation, ihrem Vorgesetzten, aber auch ihren Kolleg:innen eine dezidierte Begründung über ihr (neues) berufliches Handeln darzulegen. Sie ist dabei nicht nur gefordert, das eigene Handeln genau (im Detail) zu erklären, sodass es für alle Beteiligten nachvollziehbar wird, sie ist gleichzeitig (aufgrund der intensiven Auseinandersetzung mit den Theorien) dazu in der Lage, wissenschaftlich fundierte Argumente für die Lernprozessbegleitung einzubringen und sie auch gegen Kritik fundiert zu verteidigen. Es geht schließlich weniger um das wissenschaftliche Wissen an sich, als darum, mit diesem umgehen zu können, es sozusagen als Argumentations- und Diskussions-Futter nutzen zu können. Das Ziel von Frau Müller ist es dabei also nicht, einfach *Recht haben* zu wollen. Sie nutzt wissenschaftliche Theorie vielmehr, um anderen deutlich und nachvollziehbar zu machen, welche Gründe dahinterstehen, dass sie eine bestimmte Herangehensweise als besser brauchbar erachtet als andere. Dabei lädt sie die Anderen zugleich zu weiterem Hinterfragen ein – vielleicht kommt sie dabei auch auf Fragen, die sie sich selbst so noch gar nicht gestellt hat. Und auch diese Fragen und ihre Diskussion können sie wieder in der Reflexion ihrer Methodenwahl weiterbringen.

Grundsätzlich könnte Frau Müller die Lernprozessbegleitung auch über ihr Erfahrungswissen (aus der direkten Umsetzungserfahrung) begründen, i.S.v.: „Ich habe in vielen Situationen bemerkt, dass die Auszubildenden besser und nachhaltiger lernen, wenn ich möglichst wenig lehre und vorsage, sondern es sie selbst herausfinden lasse und sie dabei mit guten Fragen begleite!“ Sicherlich ist eine solche Aussage von einem/einer erfahrenen Ausbilder:in auch für viele überzeugend. Schwierig wird es allerdings bei den Kolleg:innen, die sich eher kritisch äußern, entweder weil sie selbst andere Erfahrungen gemacht haben oder weil sie die Methode falsch verstehen. In diesem Fall stünde dann die individuelle Sichtweise von Frau Müller gegen die individuelle Sichtweise der Kolleg:innen. Frau Müller begründet aber aus der Theorie heraus und liefert so von ihrer eigenen Person unabhängige Argumente, um zu überzeugen. Erfahrungen, die kollektiv und ganz gezielt und planmäßig erarbeitet wurden - mit anderen Worten: Forschungsbefunde, die in wissenschaftlichen Theorien gebündelt sind, helfen in dieser Situation besonders.

Theorie können (aufgrund ihrer Abstraktheit) helfen, die Dinge auch mal anders zu betrachten und so neue Erkenntnisse zu gewinnen.

Frau Müller stößt durch ihre Recherchen zu der Ausgangsfrage: *Warum prallen meine Unterweisungen und Erklärungen bei den Auszubildenden ab?* auf Theorien, die ihr einen neuen (und zunächst eher abstrakten) Blick auf das Lernen geben. Theorien sind notwendigerweise anders als die Praxis (s.o.). Sie abstrahieren, betrachten Aspekte fokussiert, aber mitunter auch aus einer Meta- oder *Vogelperspektive*. Darin liegt eine Chance: Dadurch, dass sie anders sind, stellen sie an die Seite des Bekannten bisher unbekannte Aspekte und erklären Phänomene anders – zum Teil möglicherweise entgegen der eigenen subjektiven Vermutung. Gerade damit können sie eine neue Sicht auf die Praxis ermöglichen.⁹ So auch bei Frau Müller. Sie gewinnt die Erkenntnis: *So habe ich Lernen noch gar nicht betrachtet*. Aus diesen Aha-Erlebnissen leitet Frau Müller für sich ganz praktisches, neues situationsangemessenes Handeln ab, in dem sie erste Schritte der Lernprozessbegleitung ganz konkret ausprobiert. So können Theorien trotz ihrer Praxisferne sehr praktisch werden.¹⁰

Theorien erlauben es, die Grundlagen seines Vorgehens mit anderen zu diskutieren und in dieser Diskussion wieder zu neuen Impulsen und Ansatzpunkten zu kommen.

Theorien sind kein Werkzeug *fürs stille Kämmerchen*. Im Gegenteil: Wie im Beispiel gesehen, können die Impulse, Ideen und Anregungen, die aus wissenschaftlichen Theorien gezogen werden können, mit anderen, die diese Theorien ebenfalls zur Kenntnis nehmen, diskutiert und erörtert werden. Frau Müller nutzt diese Gelegenheit explizit in der Teambesprechung, in der sie anderen über ihre Erkenntnisse und Erfahrungen berichtet.

Vor dem Hintergrund dieses Beispiels kann man auch sagen:

Pädagogik ist es dann, wenn man es begründen kann!

Nutzt man für die Überprüfung und Optimierung des eigenen beruflichen Handelns neben der Reflexion eigener Erfahrung auch wissenschaftliche Theorie, und gelingt es einem, diese auch für die Begründung seines Handelns zu nutzen, so entsteht berufspädagogische Professionalität. Erst dann, wenn man nicht einfach – zum Beispiel auf der Grundlage von Tradition – ausbildet, sondern gute Gründe für sein Vorgehen angeben kann, handelt man (berufs-)pädagogisch begründet, man betreibt tatsächlich (Berufs-)Pädagogik.

Nicht zuletzt aus diesem Grund wird es immer wichtiger, sein berufliches Handeln fundiert und überzeugend begründen zu können. Deswegen findet sich dies auch als Anforderung in den Rahmenlehrplänen und den Prüfungen der Fortbildungsberufe. Die Zusammenstellung von Theorien zum Thema Lernen und zum Thema Motivation in diesem Essential liefert damit einen Fundus berufspädagogischer Begründungen. Wie oben beschrieben können die vorgestellten Theorien einem nicht sagen, wie Lernen oder Motivieren *richtig* geht oder *die* Wahrheit darüber feststellen – sie können aber Impulse und Anregungen geben für das eigene berufspädagogische Handeln, seine Reflexion und seine Begründung.

⁹ Groth, 2007: S. 16

¹⁰ Groth, 2007: S. 16

Wie kann der Prozess des Lernens aus der Perspektive gängiger lerntheoretischer Ansätze verstanden werden? Welche Rolle spielt dabei die Motivation? Im vorliegenden Band nähern wir uns diesen Fragen, indem wir die Grundzüge einschlägiger Lern- und Motivationstheorien nachzeichnen und sie in Bezug zu beruflichem Lernen setzen.

Im Essential „Lern- und motivationstheoretische Hintergründe“ finden Sie als Aus- oder Weiterbildner:in einen Fundus an berufspädagogischen Begründungen für die Prüfung zur/zum „Gepr. Aus- und Weiterbildungs- oder Berufspädagoge:in“, aber insbesondere auch für Ihre tägliche Arbeit.

Aus- und Weiterbildungspädagoge:in

Lern- und motivationstheoretische Hintergründe

Essential