

Was macht einen „guten“ Kurs aus?

Björn Rohles

10. Januar 2026

Was macht einen Kurs gut? Basierend auf Erkenntnissen aus der User-Experience-Forschung geht es bei Kursqualität nicht nur um Lernergebnisse, sondern auch darum, wie sich die Lernerfahrung anfühlt. Wenn wir gute Trainings entwickeln wollen, müssen wir die funktionalen und hedonischen Trainingsanforderungen verstehen. Doch dieses praxisorientierte Framework zur Kursqualität wirft eine Frage auf: Gibt es noch mehr zu berücksichtigen?



View online:

<https://rohles.net/de/artikel/qualitaet-menschzentriertes-training>

Inhaltsverzeichnis

1	Anforderungen sind zentral für Qualität	2
1.1	Definition	2
2	Funktionale Trainingsanforderungen: Die „Jobs-to-be-done“ von Kursen identifizieren	4
2.1	Bewertungskriterien für funktionale Trainingsqualität	4
2.2	Beispiele für funktionale Trainingsanforderungen	5
3	Hedonische Trainingsanforderungen: Positive Bedingungen für das Lernen schaffen	5
3.1	Bewertungskriterien für hedonische Qualität	6
3.2	Beispiele für hedonische Trainingsanforderungen	6
4	Das funktional-hedonische Framework in der Praxis anwenden	7
5	Über funktionale und hedonische Anforderungen hinausdenken	8
6	Die Beziehung des funktional-hedonischen Frameworks der Trainingsanforderungen zu Lernzielen und Lernerfahrungen	9
7	Fazit	10
8	Referenzen	10

Nach der Einführung meines [menschzentrierten Training-Management-Frameworks](https://rohles.net/de/artikel/menschzentriertes-training-management)¹ konzentriert sich dieser Artikel auf meine aktuellen Überlegungen zu **Qualität** in der Weiterbildung. Dies ist nicht so eindeutig, wie es scheint: Ist ein Kurs „gut“, wenn man viel lernt, aber es hasst, dort zu sein? Oder wenn man sich sehr engagiert fühlt, aber der Kurs am Ende keinen Unterschied gemacht hat? Beides fühlt sich nicht nach Qualität an, aber dennoch ist die richtige Antwort nicht einfach „beides muss stimmen“. Schauen wir uns daher Trainingsqualität im menschzentrierten Training-Management genauer an.

¹ <https://rohles.net/de/artikel/menschzentriertes-training-management>



Abbildung 1: Überblick über funktionale und hedonische Anforderungen und ihre Beziehung zur menschenzentrierten Qualität im Training

1 Anforderungen sind zentral für Qualität

Um Kursqualität zu definieren, ist es wichtig, tiefer in die **Phase der Definition von Anforderungen** einzutauchen. Wir können nicht wissen, was ein „gutes“, qualitativ hochwertiges Training ausmacht, wenn wir uns nicht sicher sind, was ein Kurs erreichen soll.

1.1 Definition

Qualität im Trainingsmanagement bezeichnet den *Grad der Erfüllung von Trainingsanforderungen*.

Diese Definition wirft eine wichtige Frage auf: Von welchen Arten von Anforderungen sprechen wir? Da der menschenzentrierte Training-Management-Loop im UX-Denken verankert ist, haben mich hier Erkenntnisse aus der Mensch-Computer-Interaktion und der Erziehungswissenschaft inspiriert, um eine Antwort zu finden (Hassenzahl, 2003; Hassenzahl, 2010). ✓ So wie Produktqualität sowohl utilitaristische, funktionale als auch hedonische Aspekte hat (Hassenzahl, 2003), so umfasst auch Trainingsqualität funktionale und hedonische Dimensionen. Wenn wir Trainingsanforderungen also vollständig verstehen wollen, müssen wir beide in den Blick nehmen.

MENSCHENZENTRIERTER TRAINING-MANAGEMENT-LOOP

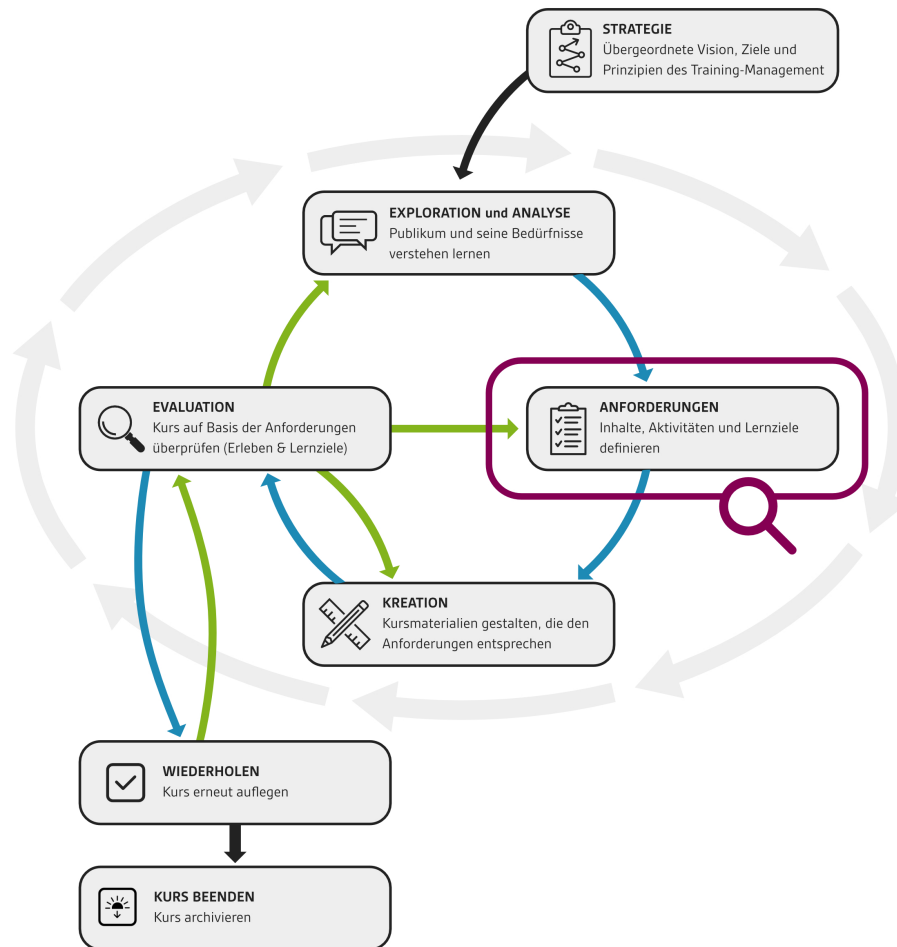


Abbildung 2: Qualität in menschenzentrierten Trainings hängt stark von den Trainingsanforderungen ab

2 Funktionale Trainingsanforderungen: Die „Jobs-to-be-done“ von Kursen identifizieren

Die **funktionale Seite** der Trainingsanforderungen ist *utilitaristisch*, ähnlich der *pragmatischen Dimension der User Experience*. Funktionale Trainingsanforderungen sind die „Jobs-to-be-done“ im Trainingsmanagement. Oft (aber, wie meine Forschung mit Lernenden zeigte, nicht immer) belegen Lernende einen Kurs aus einem bestimmten Grund: Sie wollen etwas erreichen, einen neuen Job finden, ein Projekt realisieren oder Ähnliches. Das ist der Zweck des Kurses. Dies bedeutet, dass Trainingsmanager:innen die „Jobs“ der Lernenden wirklich verstehen müssen, die immer auf deren Kontexten, Einschränkungen und Zielen basieren. Die Kernfragen sind immer: Was müssen Lernende erreichen (der *Job*), was müssen sie dafür lernen (die *Lernziele*), und ermöglicht das Training den Lernenden, die Aufgaben auszuführen oder die Fähigkeiten zu entwickeln, die sie benötigen (der *funktionale Aspekt der Trainingsqualität*)?

2.1 Bewertungskriterien für funktionale Trainingsqualität

Funktionale Trainingsanforderungen, oder Lernziele, oder „Jobs-to-be-done“, sind sehr vielfältig, und das trifft auch auf die Bewertungskriterien zu. Sie umfassen:

- **Effektivität:** Lernen die Menschen das erforderliche Wissen oder die erforderlichen Fähigkeiten in einem Kurs? Hilft es, das Problem zu lösen, das sie zu lösen versuchten?
- **Effizienz:** Ist der erforderliche Aufwand (zum Beispiel Zeit, finanzielle Ressourcen, mentale Energie...) angemessen für die Art des Lernens?
- **Vollständigkeit:** Deckt ein Kurs alle notwendigen Kompetenzen ab?
- **Transfer:** Können Lernende ihr neues Wissen und ihre neuen Fähigkeiten in ihren realen Arbeitskontexten anwenden?
- **Nachhaltigkeit:** Ermöglicht das erworbene Wissen oder die erworbene Fähigkeit den Lernenden eine kontinuierliche Weiterentwicklung? Können sie darauf aufbauen?

2.2 Beispiele für funktionale Trainingsanforderungen

- **Excel-Kurs:** Lernende sind in der Lage, Pivot-Tabellen zu verwenden, um bereitgestellte Verkaufsdaten zu analysieren (*Effektivität*).
- **UX-Research-Kurs:** Lernende sind in der Lage, User-Research-Studien vollständig zu planen, einschließlich der Auswahl geeigneter Methoden, der Rekrutierung von Teilnehmenden, der Erstellung erforderlicher Materialien, der Durchführung ethisch korrekter Forschung, der Analyse von Ergebnissen und der Berichterstattung (*Vollständigkeit*).
- **Coding-Kurs:** Lernende sind in der Lage, Code-Reviews an ihrer tatsächlichen Codebasis durchzuführen und dabei das im Kurs Gelernte anzuwenden (*Transfer*).
- **App-Design-Kurs:** Lernende sind in der Lage, ihre App-Design-Arbeit zu aktualisieren, wenn neue Styleguides von Betriebssystemanbietern veröffentlicht werden (*Nachhaltigkeit*).

3 Hedonische Trainingsanforderungen: Positive Bedingungen für das Lernen schaffen

Die **hedonische Seite** der Trainingsanforderungen ist psychologisch und emotional. Es geht darum, wie sich Menschen während eines Kurses fühlen und ob der Kurs Bedingungen schafft, die für das Lernen förderlich sind. Trainer:innen können dazu beitragen, diese förderlichen Bedingungen zu schaffen, zum Beispiel indem sie Lernende mit ansprechenden Aktivitäten motivieren oder Materialien mit hoher pädagogischer Qualität gestalten. Allerdings hängt die hedonische Trainingsqualität auch von den Lernenden ab, zum Beispiel von ihren Eigenschaften, ihrem Vorwissen, ihrer intrinsischen Motivation und ihrer aktuellen Stimmung. Kurse mit hoher hedonischer Qualität zu erstellen bedeutet also, die *Wahrscheinlichkeit* positiver Lernerfahrungen zu erhöhen, ist aber keine automatische Garantie dafür, dass auch wirklich positive Erlebnisse entstehen (Hassenzahl, 2010).

3.1 Bewertungskriterien für hedonische Qualität

Bei der Ableitung von Bewertungskriterien für hedonische Qualität ist es hilfreich, sich mit der menschlichen Psychologie zu befassen, beispielsweise der Forschung zu psychologischen Bedürfnissen (Diefenbach, Lenz & Hassenzahl, 2014; Sheldon et al., 2001):

- **Psychologische Sicherheit:** Fühlen sich Lernende sicher darin, Fragen zu stellen, Fehler zu machen und Feedback zu geben?
- **Autonomie:** Haben Lernende das Gefühl, dass sie ihre eigenen Lernwege definieren und verstehen, warum sie über die betreffenden Inhalte lernen?
- **Stimulation:** Fühlen sich Lernende engagiert und freudig statt gelangweilt während des Kurses?
- **Soziale Verbundenheit:** Fühlen sich Lernende als Teil einer Lerngemeinschaft?
- **Relevanz:** Fühlt sich der Inhalt „richtig“ an? Verbindet sich der Kurs mit dem realen Leben der Lernenden? Haben Lernende das Gefühl, ihr wahres Potenzial zu entwickeln?
- **Zugänglichkeit und Inklusion:** Unterstützt der Kurs die Vielfalt der Lernenden und ermöglicht ihnen eine vollständige Teilnahme unabhängig von ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Hintergründen und Lernstilen?

3.2 Beispiele für hedonische Trainingsanforderungen

- Während der gesamten Sitzung können Lernende frei Fragen stellen oder zugeben, verwirrt zu sein (*psychologische Sicherheit*).
- Lernende können an persönlichen Projekten arbeiten und über ihren Fortschritt während der Sitzung reflektieren (*Autonomie*).
- Lernende sind aktiv im Kurs engagiert, anstatt passiv zuzuhören (*Stimulation*).
- Lernende arbeiten mit anderen an gemeinsamen Herausforderungen (*Verbundenheit*).
- Beispiele und Fallstudien im Kurs beziehen sich auf den individuellen Kontext der Lernenden (*Relevanz*).

- Der Kurs verwendet inklusive Sprache und Beispiele, die die Vielfalt der Lernenden unterstützen (*Zugänglichkeit und Inklusion*).

4 Das funktional-hedonische Framework in der Praxis anwenden

Die Unterscheidung zwischen funktionalen und hedonischen Anforderungen ist für die Trainingsmanagement-Praxis nützlich. Um die Kraft des Frameworks jedoch vollständig zu verstehen, müssen wir zwei wesentliche Punkte berücksichtigen.

Erstens gibt es **Unterschiede in der Verteilung funktionaler und hedonischer Trainingsanforderungen**. Diese Unterschiede bestehen zwischen verschiedenen Arten von Kursen: Ein professionelles Training wie Python-Programmierung hat eine stärkere funktionale Komponente und ein Hobby-Training wie Bier brauen hat mehr hedonische Anforderungen. Unterschiede bestehen auch zwischen **Lernenden**: Einige lernen nur, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen, andere sind sehr neugierig und lernen für ihr inneres Vergnügen. Deshalb ist [solide Forschung mit Menschen](#)² im gesamten Prozess des Training-Managements ein Schlüsselprinzip des menschenzentrierten Training-Managements: Ohne diese Forschung können wir Trainingsanforderungen nicht identifizieren oder priorisieren.

Zweitens geht es bei hedonischer Trainingsqualität nicht nur darum, „dass Lernen Spaß macht“ oder „Menschen zufrieden sind“. Ohne hohe hedonische Qualität ist es fast unmöglich, **Bedingungen zu schaffen, unter denen tiefes Lernen stattfinden kann**. Ohne hohe hedonische Qualität können sich Lernende desinteressiert, gelangweilt, überfordert oder ängstlich fühlen; und das bedeutet, dass es unwahrscheinlich ist, dass sie die funktionalen Lernziele erreichen.

² <https://rohles.net/de/artikel/menschenzentrierte-digitale-skills>

5 Über funktionale und hedonische Anforderungen hinausdenken

Mit funktionalen und hedonischen Trainingsanforderungen können wir die **kurz- bis mittelfristige Qualität eines Kurses** definieren. Aber Bildung hört dabei nicht auf.

Ich sehe **zwei zusätzliche Perspektiven**. Die erste ist das, was ich die *eudaimonische* Perspektive nennen würde, basierend auf Theorien aus der Mensch-Computer-Interaktion (Kamp & Desmet, 2014) und der Psychologie (Huta & Waterman, 2014). Eudaimonische Qualität bezieht sich auf Aspekte wie:

- **Sinn und Zweck:** Über die Aufgabenerfüllung hinaus, haben Lernende das Gefühl, dass ein Kurs ihr Gefühl für das unterstützt, was wichtig ist?
- **Selbstverwirklichung:** Hilft der Kurs den Lernenden, ihr Potenzial zu verwirklichen, ihren wahren „Grund ihrer Existenz“?
- **Seinen Beitrag leisten:** Unterstützt der Kurs die Lernenden dabei, echten Wert zu schaffen und etwas in der Welt zu bewirken?
- **Werte:** Ist der Kurs mit den tieferen Werten, der Identität und den ethischen Überlegungen der Lernenden im Einklang?

Obwohl mein Denken über die eudaimonische Dimension noch am Anfang steht, denke ich, dass es sich lohnt, sie zu berücksichtigen. Denn ein Kurs kann funktionale Anforderungen erfüllen, den Lernenden alle „Fähigkeiten“ vermitteln, die sie brauchen, und ihnen auch eine positive, hedonisch angenehme Erfahrung bieten. Aber er kann trotzdem bedeutungslos und oberflächlich sein.

Die zweite Perspektive geht über das Individuum hinaus und bezieht sich stärker auf andere Menschen, die Menschheit als Ganzes oder sogar das gesamte System der Lebewesen. Diese Perspektive ist *gesellschaftsorientiert*, *menschheitsorientiert* oder sogar *lebensorientiert*. Sie hat mit Aspekten zu tun wie der Unterstützung der Demokratie, indem allen die Teilnahme ermöglicht wird, der Bewahrung von Ressourcen für zukünftige Generationen, der Bereitstellung gleichen Zugangs zu Wissen und vielem mehr. In der Bildung formen wir aktiv das Denken und die Fähigkeiten von Menschen, und das bedeutet, dass es unsere Verantwortung ist, darüber nachzudenken, wie diese Aktivitäten die Gesellschaft, die Menschheit oder sogar ganze Ökosysteme beeinflussen.

6 Die Beziehung des funktional-hedonischen Frameworks der Trainingsanforderungen zu Lernzielen und Lernerfahrungen

Bisher hat dieser Artikel mein aktuelles Denken über menschenzentrierte Trainingsanforderungen dargelegt, aber ich habe noch nicht gezeigt, wie dieses Framework mit verwandten Konzepten zusammenhängt. Um die Konzeptualisierung des Trainingsanforderungs-Frameworks weiter zu unterstützen, lohnt es sich zu überlegen, wie es sich auf zwei Konzepte bezieht, die wir im Training-Management häufig diskutieren: Lernziele und Lernerfahrung.

Lernziele beschreiben, was Lernende in einem Kurs erreichen sollen, und adressieren daher typischerweise *funktionale Trainingsanforderungen*, obwohl dies nicht zwingend der Fall sein muss. Hier ist ein Beispiel:

- Ein typisches Lernziel für einen Kurs über UX-Research-Methoden könnte sein, dass „Lernende in der Lage sein sollen, Usability-Tests durchzuführen“. Dies ist hauptsächlich *funktional*, und wir können leicht Aktivitäten erstellen, um zu messen, ob ein Kurs dies erreicht hat. Zum Beispiel könnten wir eine Website bereitstellen und Lernende bitten, einen Usability-Test aufzusetzen und durchzuführen. Durch Beobachtung der Leistung der Lernenden und ihres Usability-Test-Berichts könnten wir verifizieren, dass sie in der Lage sind, Usability-Tests erfolgreich durchzuführen.
- Ein Lernziel könnte jedoch auch so formuliert werden: „Lernende sollen in der Lage sein, Usability-Tests *selbstsicher* durchzuführen.“ Diese Formulierung beinhaltet eine *affektive Dimension* und berührt daher die hedonische Qualität. Wir könnten es nur messen, indem wir Fragen dazu stellen, wie sich Lernende während des Usability-Testings fühlen.

Bisher habe ich hauptsächlich über *Kurse* gesprochen, aber dies ist nur eine von vielen Möglichkeiten zu lernen. Folglich ziehe ich es vor, von **Lernerfahrungen** zu sprechen. Niels Floor definiert diese wie folgt:

A learning experience is a holistic experience that is intentionally designed and carefully crafted to help the learner achieve a meaningful learning outcome that is (mostly) predefined.

— Niels Floor (not dated), *What is a Learning Experience?*

Lernerfahrungen sind also breiter als Lernziele (Floor, 2023). Funktionale und hedonische Anforderungen sind Wege, um Lernerfahrungen zu *definieren* und letztendlich zu *evaluieren*.

7 Fazit

Indem dieser Artikel die Frage gestellt hat, was einen „guten“ Kurs im menschenzentrierten Training-Management ausmacht, wurden Trainingsanforderungen untersucht, die funktional (die „Jobs-to-be-done“ eines Kurses) oder hedonisch (die emotionale, psychologische Wirkung eines Kurses) sein können. Beide sind erforderlich, um einen qualitativ hochwertigen Kurs zu haben.

Über dieses praktische Framework hinausgedacht könnten weitere Dimensionen der Trainingsqualität relevant werden, die in diesem Artikel ebenfalls skizziert wurden. In einem zukünftigen Artikel werde ich tiefer in die Bewertung dieser verschiedenen Arten von Anforderungen eintauchen, da Qualität letztendlich der Grad der Erfüllung von Trainingsanforderungen ist.

Wenn Sie Ihren nächsten Kurs gestalten, versuchen Sie, über beide Perspektiven nachzudenken: Welche funktionalen Anforderungen müssen Sie erfüllen, und welche hedonischen Anforderungen unterstützen erfolgreiches Lernen? Beide sind wichtig. Ich würde mich freuen, zu erfahren, wie es bei Ihnen funktioniert hat.

8 Referenzen

- Diefenbach, S., Lenz, E., & Hassenzahl, M. (2014). Handbuch proTACT Toolbox -- Tools zur User Experience Gestaltung und Evaluation.
- Floor, N. (2023). This is learning experience design: What it is, how it works, and why it matters ([First edition]). New Riders.

- Hassenzahl, M. (2003). The Thing and I: Understanding the Relationship Between User and Product. In M. A. Blythe, A. F. Monk, K. Overbeeke, & P. C. Wright (Eds.), *Funology: From Usability to Enjoyment* (pp. 31--42). Kluwer Academic Publishers.
- Hassenzahl, M. (2010). *Experience Design: Technology for All the Right Reasons*. Morgan & Claypool.
- Huta, V., & Waterman, A. S. (2014). Eudaimonia and Its Distinction from Hedonia: Developing a Classification and Terminology for Understanding Conceptual and Operational Definitions. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1425--1456. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9485-0>
- Kamp, I., & Desmet, P. (2014). Measuring Product Happiness. CHI 2014.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(2), 325--339. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.2.325>