



Monika E. Badewitz
Felicia Teske · Oliver Dickhäuser

Schüler*innen und Studierende motivieren

Gedanken verändern -
Leistung steigern

MOREMEDIA



Springer

Schüler*innen und Studierende motivieren

Monika E. Badewitz • Felicia Teske • Oliver Dickhäuser

Schüler*innen und Studierende motivieren

Gedanken verändern - Leistung steigern

 Springer

Monika E. Badewitz
Köln, Deutschland

Felicia Teske
Mannheim, Deutschland

Oliver Dickhäuser
Mannheim, Deutschland

ISBN 978-3-658-32515-2 ISBN 978-3-658-32516-9 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-32516-9>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2021

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Titelbild: Nr. 1010059538 © istock
Planung/Lektorat: Eva Brechtel-Wahl

Springer ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

Wer kennt das nicht? Man hat ein Ziel vor Augen, tut viel dafür, um es zu erreichen und am Ende scheitert man doch. Die ganze Mühe war umsonst. Woran lag es, dass sich der erhoffte Erfolg nicht einstellte?

Für Misserfolge kann es viele verschiedene Ursachen geben. So könnte die Ursache zum Beispiel in den äußeren Umständen, dem eigenen mangelnden Können oder in einer falschen Herangehensweise liegen. Die Erklärungen, die man für seine Misserfolge findet, können beeinflussen, wie man in zukünftigen Situationen handelt. Gerade wenn für Misserfolge Ursachen gesehen werden, die nicht beeinflussbar sind, kommt es häufig dazu, dass die eigene Motivation abnimmt, ein bestimmtes Verhalten – wie etwa eine intensive Vorbereitung – zu zeigen. Die innere Logik dahinter lautet: Wieso sollte man sich das nächste Mal wieder abmühen, wenn die Erreichung des Ziels vermeintlich nicht in der eigenen Macht steht? Ob als Ursache für den Misserfolg nun die eigenen mangelnden Fähigkeiten oder auch unbeeinflussbare äußere Umstände wie ein unfairer Wettbewerb gesehen werden; das nächste Mal wird man sich sicher nicht noch einmal so ins Zeug legen, um dieses Ziel zu verfolgen.

Für die Motivation wäre es förderlicher, wenn die Ursachen für den Misserfolg in selbst beeinflussbaren Faktoren gesehen werden. So könnte es eine durchaus plausible Erklärung sein, die falsche Strategie angewendet zu haben, oder aber, dass der Grund für das Scheitern eine zu geringe Anstrengung war. In der Folge dieser Art von persönlichen Erklärungen für das Ergebnis des eigenen Verhaltens ist es wahrscheinlicher, dass man motiviert ist, ein ähnliches Ziel in Zukunft erneut zu verfolgen. Denn: Es gibt eine Aussicht, zukünftig doch noch erfolgreich bei der Zielerreichung zu sein. Das eigene Verhalten muss nur entsprechend der gefundenen Ursache für den Misserfolg angepasst werden.

All diese Erklärungen, die für Ergebnisse des eigenen Handelns gesucht werden und zukünftiges Handeln beeinflussen können, gehen uns in Form von Gedanken durch den Kopf. Der vorliegende Band beschäftigt sich mit solchen Ursachen-erklärungen und den Möglichkeiten, diese in motivationsförderlicherer Weise zu verändern. Im Bildungskontext kann sich die Motivation von Lernenden in vielfältiger Art und Weise auf deren Verhalten und ihre Leistung auswirken. Ob es sich um Schüler*innen oder Studierende handelt, sie alle müssen Motivation aufbringen, um sich zu konzentrieren, zu lernen, über längere Phasen hinweg ausdauernd zu sein und um schlussendlich gute Leistungen zu erlangen. Ziel dieses Bandes ist es, Lehrkräften Wege aufzuzeigen, die Motivation ihrer Schüler*innen oder Studierenden insbesondere durch die Nutzung guter, motivationszuträglicher Ursachenerklärungen zu stärken und zu fördern.

Der vorliegende Band besteht aus drei Teilen. Der erste Teil vermittelt die theoretischen Grundlagen der Motivationsförderung. Der zweite Teil gibt Lehrkräften konkrete Materialien an die Hand, um selbstständig Übungen zur Motivationsförderung mit Lernenden durchzuführen. Der dritte Teil geht auf spezielle Herausforderungen ein, die bei der Motivationsförderung auftreten können.

In Teil I werden die theoretischen Grundlagen in drei Kapiteln erläutert. Hierzu wird in Kap. 1 zunächst darauf eingegangen, was Motivation konkret ist und welche Faktoren einen Einfluss darauf haben, ob Personen motiviert sind. Zudem werden die Folgen von Motivation für Verhalten und Leistung einer Person dargestellt. Kap. 2 beschäftigt sich mit sogenannten Ursachenerklärungen als zentrale Faktoren, die für die Motivation von Personen verantwortlich sind. In diesem Kapitel werden wichtige psychologische Ansätze und Theorien erläutert, um dem Leser das Konzept der Ursachenerklärung zu verdeutlichen. Dabei wird hervorgehoben, was die Quellen verschiedener Ursachenerklärungen sind und wie Ursachenerklärungen Motivation beeinflussen. Im Anschluss daran wird in Kap. 3 auf die Veränderung von Ursachenerklärungen durch sogenannte Reattributionstrainings eingegangen. Das Konzept der Reattributionstrainings ist dabei ein in praktischen Studien erprobtes Konzept zur Motivationsförderung und eignet sich auch gut zur Anwendung in Schule und Hochschule.

Teil II besteht aus einer Sammlung an Materialien, die angelehnt an das Konzept der Reattributionstrainings erstellt wurden, um die Motivationsförderung in Schule und Hochschule durch Lehrkräfte zu ermöglichen. Die Materialien sind jeweils einzelne Übungen oder Leitfäden, die entweder im Verbund oder auch allein angewendet werden können. Sie helfen, Lernende dazu anzuregen, durch günstige Ursachenerklärungen die eigene Motivation zu steigern. Dabei ist dieser Materialteil in fünf verschiedene Kapitel (Kap. 4, 5, 6, 7 und 8) unterteilt. In Kap. 4 wird ein möglicher Einstieg in die Anwendung von Übungen zur Veränderung von Ursachenerklärungen anhand unterstützender Materialien erläutert. Die danach folgenden Kap. 5, 6, 7 und 8 bieten jeweils zu einer von vier möglichen Techniken zur Veränderung von Ursachenerklärung genauere Erläuterungen und Materialien, um diese Techniken in Schule und Hochschule umsetzen zu können.

In Teil III (Kap. 9, 10 und 11) werden spezielle Herausforderungen bei der Motivationsförderung thematisiert. In Kap. 9 wird darauf eingegangen, wie man mit herben Rückschlägen verfahren sollte. Kap. 10 beschäftigt sich damit, wie man mit vermeintlich fehlendem Können umgehen sollte, denn auch bei geringerem Talent kann Motivationsförderung durchaus notwendig und nützlich sein. Zuletzt wird in Kap. 11 auf die problematischen Ausprägungen des Wollens eingegangen. Insgesamt bieten die Materialien so einen wertvollen Fundus, aus dem Lehrkräfte schöpfen können, um die Motivation von Lernenden in Schule und Hochschule zu steigern.

Der vorliegende Band entstand parallel zu zwei weiteren, ebenfalls im Springer-Verlag erschienenen Bänden, die sich mit Techniken der Motivationsförderung beschäftigen. Während sich diese drei Bände in ihrem Aufbau und in den genutzten theoretischen Grundlagen gleichen, unterscheiden sie sich in den Kontexten, auf die diese Grundlagen (etwa in Form von Beispielen) bezogen werden. Auch die Arbeitsmaterialien in Teil II und die speziellen Herausforderungen in Teil III sind konsequent auf den jeweiligen Anwendungskontext bezogen. Der vorliegende Band wendet sich dabei an Lehrende an Schulen und Hochschulen. Im Gegensatz dazu fokussiert sich der Band von Fischer et al. (2021) auf Motivationsförderung im Arbeitskontext und in Organisationen. Ein dritter Band (Gottschall et al. 2021) widmet sich der Anwendung der Techniken im Sportkontext (Breiten- und

Leistungssport). Damit stellen wir wertvolles Wissen und hilfreiche Materialien zur Förderung von Motivation für einen breiten Bereich von Anwendungsgebieten zur Verfügung.

Wir wünschen den Leserinnen und Lesern dieses Bandes viel Freude dabei, ein tieferes Verständnis der Bedeutung von Motivation zu entwickeln und natürlich viel Erfolg in der Anwendung der vorgestellten Techniken zur Motivationsförderung.

Monika E. Badewitz

Felicia Teske

Oliver Dickhäuser

Mannheim

März 2021

Inhaltsverzeichnis

I Grundlagen der Motivationsförderung

1	Der Antrieb unseres Handelns: Die Bedeutung von Motivation für Leistung	3
1.1	Motivation	4
1.1.1	Motivation und Verhalten	5
1.1.2	Motivation bestimmende Faktoren	6
1.2	Motivation und Leistung	7
1.3	Ursachenerklärung und zukünftige Motivation	8
1.4	Zusammenfassung	9
	Literatur	10
2	Die Kraft der Gedanken: Der Einfluss von Ursachenerklärungen	11
2.1	Das Konzept der Attribution	12
2.2	Quellen von Attributionen	13
2.2.1	Beobachtungen als Informationsquelle von Attributionen	14
2.2.2	Rückmeldungen anderer als Informationsquelle von Attributionen	18
2.3	Eigenschaften von Attributionen	19
2.4	Konsequenzen/Folgen von Attributionen	21
2.5	Zusammenfassung	25
	Literatur	25
3	Gedanken verändern: Reattributionstrainings zur Veränderung von Ursachenerklärungen	27
3.1	Das Konzept „Reattributionstraining“	28
3.2	Ziele von Reattributionstrainings	29
3.3	Typische Schritte von Reattributionstrainings	31
3.4	Typische Techniken von Reattributionstrainings	33
3.5	Wissenschaftliche Beispiele für Reattributionstrainings	35
3.5.1	Reattribution im Schulkontext	35
3.5.2	Reattribution im Hochschulkontext	36
3.6	Zusammenfassung	38
	Literatur	38

II Materialien zur Motivationsförderung

4	Bevor es los geht: Sinnvolle Überlegungen	47
4.1	Leitfragen für die Zielformulierung	49
4.1.1	Steckbrief: Leitfragen für die Zielformulierung	49
4.1.2	Arbeitsblatt: Leitfragen für die Zielformulierung	51
4.2	Die eigenen typischen Ursachenerklärungen erkunden	52

4.2.1	Steckbrief: Die eigenen typischen Ursachenerklärungen erkunden.....	52
4.2.2	Arbeitsblatt: Die eigenen typischen Ursachenerklärungen erkunden.....	53
4.3	Die eigenen typischen Ursachenerklärungen kennenlernen und andere plausible Ursachenerklärungen erkunden.....	58
4.3.1	Steckbrief: Die eigenen typischen Ursachenerklärungen kennenlernen und andere plausible Ursachenerklärungen erkunden.....	58
4.3.2	Arbeitsblatt: Die eigenen typischen Ursachenerklärungen kennenlernen und andere plausible Ursachenerklärungen erkunden.....	60
5	Über Attributionen informieren: Psychoedukation.....	63
5.1	Leitfaden zur Erläuterung von Attributionen.....	66
5.1.1	Steckbrief: Leitfaden zur Erläuterung von Attributionen.....	66
5.1.2	Arbeitsblatt: Leitfaden zur Erläuterung von Attributionen.....	67
5.2	Kennenlernen der Dimensionen von Ursachenerklärungen.....	69
5.2.1	Steckbrief: Kennenlernen der Dimensionen von Ursachenerklärungen.....	69
5.2.2	Arbeitsblatt Teil A: Vorstellung der Dimensionen – Leitfaden für die Lehrkraft.....	70
5.2.3	Arbeitsblatt Teil B: Zuordnung der Ursachen zu den Dimensionen – Leitfaden für die Lehrkraft.....	73
5.2.4	Arbeitsblatt Teil C: Selbstreflexion – Wie ordne ich Ursachen ein?.....	75
5.3	Leitfaden zu den Auswirkungen unterschiedlicher Attributionen auf Erleben und Verhalten.....	77
5.3.1	Steckbrief: Leitfaden zu den Auswirkungen unterschiedlicher Attributionen auf Erleben und Verhalten.....	77
5.3.2	Arbeitsblatt: Leitfaden zu den Auswirkungen unterschiedlicher Attributionen auf Erleben und Verhalten.....	78
5.3.3	Arbeitsblatt: Handout Ursachenerklärungen.....	83
5.4	Definition, Dimensionen und Auswirkungen von Attributionen effektiv zusammengefasst.....	85
5.4.1	Steckbrief: Definition, Dimensionen und Auswirkungen von Attributionen effektiv zusammengefasst.....	85
5.4.2	Arbeitsblatt: Definition, Dimensionen und Auswirkungen von Attributionen effektiv zusammengefasst.....	85
6	Ein gutes Beispiel sein: Modellierungstechnik.....	89
6.1	Modellierung durch Erfahrungsberichte.....	91
6.1.1	Steckbrief: Modellierung durch Erfahrungsberichte.....	91
6.1.2	Arbeitsblatt: Leitfragen für Lehrkräfte zum Erinnern von Modellen zur Modellierung.....	93
6.1.3	Arbeitsblatt: Leitfragen für Lernende zum Erinnern von Ursachenerklärungen.....	96
6.2	Modellierung durch Rollenspiele.....	97
6.2.1	Steckbrief: Modellierung durch Rollenspiele.....	97
6.2.2	Arbeitsblatt: Skript für ein Rollenspiel (1).....	99
6.2.3	Arbeitsblatt: Skript für ein Rollenspiel (2).....	101
6.3	Selbstmodellierung durch Motivationssätze.....	103
6.3.1	Steckbrief: Selbstmodellierung durch Motivationssätze.....	103
6.3.2	Arbeitsblatt: Leitfragen zum Generieren von Sätzen zur Selbstmodellierung.....	105

7	Realistische Ursachen finden: Beobachtungsinformationen	109
7.1	Informationen sammeln und verstehen	112
7.1.1	Steckbrief: Informationen sammeln und verstehen	112
7.1.2	Anleitung zum Arbeitsblatt „Informationen sammeln und verstehen“	114
7.1.3	Arbeitsblatt: Informationen sammeln und verstehen	115
7.2	Beobachtungen sammeln und realistische Ursachenerklärungen bilden	123
7.2.1	Steckbrief: Beobachtungen sammeln und realistische Ursachenerklärungen bilden	123
7.2.2	Arbeitsblatt: Beobachtungen sammeln	124
7.2.3	Arbeitsblatt: Realistische Ursachenerklärungen bilden	126
7.3	Variationen beobachten und zurückmelden	128
7.3.1	Steckbrief: Variationen beobachten und zurückmelden	128
7.3.2	Arbeitsblatt: Variationen beobachten und zurückmelden	129
7.4	Auf beobachtete Variation aufmerksam machen	133
7.4.1	Steckbrief: Auf beobachtete Variation aufmerksam machen	133
7.4.2	Arbeitsblatt: Auf beobachtete Variation aufmerksam machen	134
8	Erwünschte Ursachenerklärungen äußern: Kommentierungstechnik	135
8.1	Äußerung von Attributionen anregen	137
8.1.1	Steckbrief: Äußerung von Attributionen anregen	137
8.1.2	Arbeitsblatt: Äußerungen von Ursachenerklärungen anregen	139
8.2	Günstige Attributionen verstärken und ungünstige abschwächen	140
8.2.1	Steckbrief: Günstige Attributionen verstärken und ungünstige abschwächen	140
8.2.2	Arbeitsblatt: Günstige Attributionen verstärken und ungünstige abschwächen	142
III	Spezielle Herausforderungen bei der Motivationsförderung	
9	Umgang mit herben Rückschlägen	145
9.1	Herbe Rückschläge	146
9.2	Hinweise zur Verarbeitung herber Rückschläge	147
	Literatur	147
10	Wenn es vermeintlich am Können fehlt	149
10.1	Vermeintlich fehlendes Können	150
10.2	Hinweise zum Umgang mit Aufgaben, bei denen es vermeintlich am Können mangelt	150
	Literatur	151
11	Wenn Wollen zum Problem wird	153
11.1	Sehr geringe Ausprägungen des Wollens	154
11.2	Hinweise zum Umgang mit sehr geringem Wollen	154
11.3	Übermäßig hohe Ausprägungen des Wollens	156
11.4	Hinweise zum Umgang mit übermäßigem Wollen	156
	Literatur	157

Grundlagen der Motivationsförderung

Motivation ist ein Schlüsselaspekt für den Erfolg von Lernenden in Schule und Hochschule. Ziel dieses Buches ist es, Lehrkräften Wege aufzuzeigen, die Motivation von Lernenden insbesondere durch die Nutzung guter, motivationszuträglicher Ursachenerklärungen zu stärken und zu fördern. Hierzu werden in diesem ersten Teil des Bandes wichtige theoretische Grundlagen der Motivationsförderung vermittelt.

In Kap. 1 wird erläutert, was hinter dem Konzept der Motivation konkret steht. In Kap. 2 wird dann das Konzept der Ursachenerklärungen erläutert als ein Faktor, der für die Motivation von Personen verantwortlich ist. Im Anschluss daran wird in Kap. 3 auf die Veränderung von Ursachenerklärungen durch sogenannte Reattributionstrainings eingegangen.

Inhaltsverzeichnis

- Kapitel 1 Der Antrieb unseres Handelns: Die
Bedeutung von Motivation für Leistung – 3

- Kapitel 2 Die Kraft der Gedanken: Der Einfluss von
Ursachenerklärungen – 11

- Kapitel 3 Gedanken verändern:
Reattributionstrainings zur Veränderung
von Ursachenerklärungen – 27



Der Antrieb unseres Handelns: Die Bedeutung von Motivation für Leistung

Inhaltsverzeichnis

- 1.1 Motivation – 4**
 - 1.1.1 Motivation und Verhalten – 5
 - 1.1.2 Motivation bestimmende Faktoren – 6
- 1.2 Motivation und Leistung – 7**
- 1.3 Ursachenerklärung und zukünftige Motivation – 8**
- 1.4 Zusammenfassung – 9**
- Literatur – 10**

1

In diesem Kapitel werden folgende Fragen geklärt:

- Was ist Motivation? (Abschn. 1.1)
- Welchen Einfluss hat Motivation auf unser Verhalten? (Abschn. 1.1.1)
- Wodurch wird Motivation bestimmt? (Abschn. 1.1.2)
- Wie hängen Motivation und Leistung zusammen? (Abschn. 1.2)
- Wie beeinflusst die Ursachenerklärung von Verhaltensergebnissen die zukünftige Motivation? (Abschn. 1.3)

Im Alltag ist Motivation ein viel benutzter Begriff. Hat zum Beispiel ein Jugendlicher den Ehrgeiz, der Beste seiner Fußballmannschaft zu sein, so vermuten wir, dass er motiviert bei der Sache ist. Auch im schulischen und akademischen Kontext verwenden wir oft den Begriff der Motivation etwa, wenn es gilt, geringe Leistungen einzelner Lernender zu erklären. Das Konzept der Motivation ist jedoch komplexer als gemeinhin angenommen. Was sich genau hinter dem Konzept der Motivation verbirgt, wie Motivation gebildet wird, und welche Folgen motiviertes Verhalten hat, wird in diesem Kapitel erläutert.

1.1 Motivation

Trotz aller unterschiedlicher Nuancen verschiedener aktueller psychologischer Definitionen kann Motivation im Kern beschrieben werden als die Kraft, die zielgerichtetem Verhalten zugrunde liegt (Achtziger et al. 2019). Wenn beispielsweise eine Schülerin aus Spaß an einem bestimmten Inhalt lernt, ein Student sich auf eine unliebsame Klausur vorbereitet, um diese zu bestehen oder ein Schüler sich im Sport besonders anstrengt, um seine Freunde zu beeindrucken, handelt es sich bei diesen vielfältigen Arten von Verhalten jeweils um motiviertes, also auf die Erreichung von bestimmten Zielzuständen ausgerichtetes Verhalten. Zwar sind die Personen in den drei Beispielen durch sehr unterschiedliche Qualitäten motiviert (die Erwartung erneuten Spaßes, die Hoffnung auf ein ausreichendes Bestehen, das Streben nach Eindruck bei anderen), ohne Frage sind sie aber motiviert.

Motivation ist die Kraft, die zielgerichtetem Verhalten zugrunde liegt.

Bei der Beschreibung unterschiedlicher Ziele, die Verhalten motivieren, wird in der Motivationspsychologie betont, dass motiviertes Verhalten nicht immer nur auf die Erreichung erstrebter Ziele ausgerichtet ist. Auch unerwünschte Zielzustände steuern Verhalten, indem wir eben gerade versuchen, diese zu vermeiden. Das Lernen für eine wichtige Klausur, mit der Absicht, auf keinen Fall durchzufallen, stellt also ebenfalls einen Fall von motiviertem Verhalten dar. In Tab. 1.1 werden verschiedene Beispiele für motiviertes Verhalten geschildert. Dabei wird danach

■ **Tab. 1.1** Beispiele zur Verdeutlichung von Annäherungs- und Vermeidungszielen

Annäherungsziele	Vermeidungsziele
Johann möchte in der Mathematik-Klausur eine gute Note haben, daher lernt er viel.	Julia möchte in der Orientierungsprüfung auf keinen Fall durchfallen, daher lernt sie viel.
Miriam möchte mit ihrem Referat alle beeindrucken, deswegen bereitet sie sich intensiv darauf vor.	Martin möchte sich bei seinem Referat vor seiner Klasse nicht blamieren, deswegen bereitet er sich intensiv darauf vor.
Eileen ist gerne schon vor dem Unterricht in der Schule, um noch mit ihren Freunden reden zu können, deshalb nimmt sie lieber einen Bus früher.	Adrian hasst es zu spät zu kommen, deshalb nimmt er lieber einen früheren Bus.
Herr Müller begeistert sich sehr für das Thema, das er unterrichtet. Daher liest er alle Literatur, die er dazu findet.	Frau Schmidt möchte vermeiden, in ihrer Lehrveranstaltung Fragen zum Thema gestellt zu bekommen, die sie nicht beantworten kann. Daher liest sie alle Literatur, die sie dazu findet.

unterschieden, ob das Handeln auf die Erreichung angestrebter Ziele (sogenannte Annäherungsziele) oder auf die Vermeidung unerwünschter Ziele (sogenannte Vermeidungsziele) ausgerichtet ist. Die Darstellung in der Tab. 1.1 macht deutlich, dass ein und demselben Verhalten unterschiedliche Formen von Motivation zugrunde liegen können.

1.1.1 Motivation und Verhalten

Motivation wirkt sich in vielfältiger Art und Weise auf das Verhalten aus. Genauer sind es sogar erst diese Auswirkungen auf sichtbare Aspekte des Verhaltens, aus denen (neben anderen Anzeichen wie mündliche Bekundungen) auf das Vorliegen von Motivation geschlossen wird. Im Kern sind es vier verschiedene Aspekte von Verhalten, auf die Motivation einen Einfluss hat: Verhaltensinitiierung, Verhaltensausrichtung, Verhaltensintensität und Verhaltensdauer (Grassinger et al. 2019). Bei dem Aspekt der Verhaltensinitiierung geht es darum, ob und wann ein Verhalten begonnen wird. Die Verhaltensausrichtung bezieht sich darauf, welche Art von Verhalten eine Person zeigt bzw. mit welchen Inhalten oder Aufgaben sie sich beschäftigt. Der Aspekt der Verhaltensintensität betrifft die Qualität, mit der ein Verhalten gezeigt wird, etwa die Tiefe der Beschäftigung mit einem Inhalt oder die Stärke der Konzentration. Verhaltensdauer bezieht sich darauf, wie lange ein Verhalten gezeigt wird bzw. wann es abgebrochen wird. Tab. 1.2 illustriert anhand von Beispielen die vier verschiedenen Arten von Verhaltensaspekten, die Motivation beeinflussen. Diese Beispiele zeigen, wie vielfältig sich Motivation auf das Verhalten von Lernenden auswirken kann. Ein bestimmtes Verhalten wird nur begonnen und mit einer bestimmten Intensität und Ausdauer gezeigt, wenn auch die Motivation für dieses Verhalten vorhanden ist.

Tab. 1.2 Erklärungen und Beispiele der Verhaltensgrößen Initiierung, Ausrichtung, Intensität und Dauer

Verhaltensgröße	Erklärung	Beispiele
Verhaltensinitiierung	Beginnen Personen ein Verhalten zu zeigen? Und wenn ja, wann?	Madita beginnt immer sehr spät damit, die behandelten Klausurthemen nachzuarbeiten. Max informiert sich frühzeitig über Ausbildungsberufe, die ihn interessieren.
Verhaltensausrichtung	Welches Verhalten zeigen Personen?	Paula lernt viel für technische Fächer und vernachlässigt alle sprachlichen Fächer, während es bei Michael genau umgekehrt ist. Eileen hat sich entschieden, Psychologie zu studieren.
Verhaltensintensität	Wie ausgeprägt zeigen Personen ein Verhalten?	Murat lernt nur sehr oberflächlich für die nächste Klassenarbeit. Lisa denkt intensiv über die Folgen des Klimawandels nach.
Verhaltensdauer	Wie lange zeigen Personen ein Verhalten? Wann wird es beendet?	Wenn Clara einmal begonnen hat zu lernen, dann lernt sie den ganzen Tag. Thomas stellt bei den ersten Schwierigkeiten mit Statistikaufgaben das Üben ein.

1.1.2 Motivation bestimmende Faktoren

Die Motivation einer Person wird sowohl durch Merkmale der Person selbst als auch durch Merkmale der Situation beeinflusst. Unter Merkmalen einer Person sind etwa ihre Bedürfnisse, überdauernde Zielbestrebungen oder Werte zu verstehen. In diesen Merkmalen unterscheiden sich Personen. So kann es beispielsweise sein, dass es einer Studentin generell wichtig ist, durch gute Leistungen zu überzeugen (dies wird als hohes Leistungsmotiv bezeichnet). Es ist ihr daher sehr wichtig, sich in verschiedenen Bereichen ihres Lebens, etwa an der Hochschule wie auch im Sportverein, sehr anzustrengen. Hingegen kann es zum Beispiel einem Schüler von Bedeutung sein, von anderen Personen gemocht und geschätzt zu werden (dies wird als hohes Anschlussmotiv bezeichnet), weshalb er Konflikten in verschiedenen Lebensbereichen aus dem Weg geht. Einer anderen Schülerin mag es wiederum wichtig sein, Einfluss auf andere Personen und wichtige Entscheidungen zu haben (dies wird als hohes Machtmotiv bezeichnet), daher engagiert sie sich als Schülersprecherin. Solche zeitlich stabilen Merkmale der Person sind Erklärungen dafür, wieso unterschiedliche Personen in der gleichen Situation, beispielsweise verschiedene Lernende in ein und demselben Kurs, unterschiedlich handeln (Heckhausen und Heckhausen 2018).

Auch wenn sich eine Person über die Zeit hinweg in ähnlichen Situationen oft gleich verhält, bedeutet dies nicht, dass diese Person auch das gleiche Verhalten in anderen Situationen zeigt. Der Grund hierfür sind Merkmale der Situation selbst.