

Motivationsförderung im Schulalltag

Psychologische Grundlagen und praktische Durchführung
in Anlehnung an Rheinberg & Krug
(1999)



*Monika Berus, Susanne Hupe,
Mariya Markova, Yvonne Mengerinhaus*

1

Gliederung

1. Theoretischer Hintergrund
2. Interventionsstudien
3. Zusammenfassung
4. Diskussion

2

Motivationsförderung im Schulalltag

- Aus welchen Theorien lassen sich Handlungsempfehlungen ableiten?
- Unter welchen Bedingungen sind diese einzusetzen?
- Wie sind sie zu realisieren?
- Welche Effekte sind zu erwarten?

3

AMS - Praxisübung

„Der folgende Fragebogen besteht aus einer Reihe von Sätzen (oder Feststellungen). Sie sollen jedes Mal entscheiden, inwieweit dieser Satz auf Sie zutrifft und die entsprechende Antwort ankreuzen. Die Antworten liegen zwischen „trifft genau auf mich zu“ und „trifft auf mich überhaupt nicht zu“...halten Sie sich bitte genau an die Frage und beantworten nur den Teil von Ihren Empfindungen, der in der Frage angesprochen wird.“

Bsp.: „Wenn mir ein Problem gestellt wird, das ich vielleicht lösen kann, dann reizt es mich, damit sofort anzufangen.“

4

Begriffsverständnis von Motivation

- **Alltagsverständnis:**
... ist das, was jemanden die Energie zu seinem Handeln verleiht und die **Ausrichtung** seiner Tätigkeit bestimmt.
„... ist eine etwas mildere Form der Besessenheit“ (DeCharms, 1979)
- **Wissenschaftsverständnis :**
... gilt als **hypothetisches Konstrukt**, das „ die aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand“ (Rheinberg, 2000) beschreiben und erklären soll.
... aufgefasst als hypothetisches Konstrukt kann als Gedankenkonstruktion nur erschlossen werden über Verhaltenskomponenten wie **Anstrengung, Zielstrebigkeit und Ausdauer** (Heckhausen, 1989).

„Nichts ist praktischer als eine gute Theorie“
Kurt Lewin, 1945

Definition: Motivation

- **Motivation entsteht durch das Zusammenwirken und Zusammentreffen von Motiven als Personenmerkmale und situativen Anreizen.**
- **Motive** = „relativ“ zeitstabile Bewertungsdispositionen bezogen auf verschiedene voneinander abgrenzbarer Ziele.
 - z.B. **Lernmotivation** bedeutet die Absicht oder die Bereitschaft einer Person sich in einer konkreten Lernsituation intensiv und ausdauernd auseinander zu setzen.
- **situative Anreize** = Situationsmerkmale z.B. Möglichkeit zur Gruppenarbeit für Lerner mit stark ausgeprägten Anschlussmotiv

Formen der Lernmotivation und übergeordnete Ziele

- **Leistungsmotivation:**
Selbstbewertung eigener Tüchtigkeit in Auseinandersetzung mit einem akzeptiertem Gütemaßstab
- **Interesse:**
die Auseinandersetzung mit einem spezifischen Lerngegenstand wird aufgrund einer positiven Wertschätzung des Gegenstandes „als Ziel an sich“ angesehen

Grundvorstellung über leistungsmotivierten Handelns

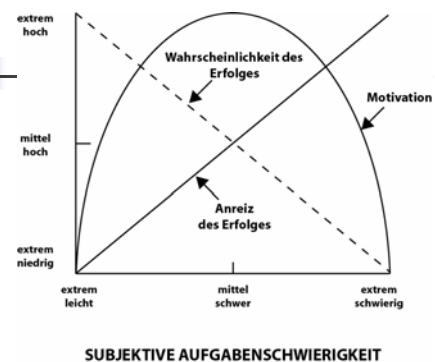
- als leistungsmotiviert im Sinne der Motivationspsychologie gilt ein Verhalten, wenn „der Stolz auf das eigene Können“ ausschlaggebender Anreiz für eine engagierte Zielverfolgung ist
- es stellt sich ein, wenn der Handelnde das Ergebnis sich selbst zuschreibt
- interindividuelle Ausprägungen bezogen auf die Gewichtung der Leistungsmotivationskomponente im Gesamt aller Anreizklassen
- Leistungsmotiv wird nicht von sich aus aktiv oder dranghaft

Prävention und Modifikation Leistungsmotiv

- Lässt sich eine als theoretisch konzipierte generalisierte Personenkonstante wie das Leistungsmotiv gezielt beeinflussen?
- wenn ja, wie und unter welchen Bedingungen?

Risikowahl-Modell nach Atkinson

- “Was wir zu erreichen suchen und wie sehr uns darum bemühen, hängt davon ab, was uns das angestrebte Ziel bedeutet und für wie wahrscheinlich wir es halten, dass wir es erreichen können“ (Atkinson, 1957)
- Motivation wird durch folgende drei Variablen bestimmt: Motive, Anreize und subjektive Erfolgs- bzw. Misserfolgswahrscheinlichkeiten.



Risikowahl-Modell nach Atkinson

- Die Tendenz zu handeln ergibt sich aus dem Produkt aus dem Motiv (M) als personenseitige Komponente und der Erfolgswahrscheinlichkeit (W) und dem Anreiz (A) als gegenüberstehende situationsseitige Komponenten.
- Motivationstendenz: $T = M \times W \times A$
- Anreize der Folgen eines Handlungsergebnisses ↓ wenn die Wahrscheinlichkeit für Erfolg ↑ → Aufgabe sehr leicht (A= 1-W)
- Je geringer die Wahrscheinlichkeit ist, Erfolg zu haben, desto größer ist der Anreiz es doch zu schaffen.

Risikowahl-Modell nach Atkinson

- Es können zwei Motivtendenzen zum Tragen kommen:
 - die Hoffnung, dass das Handeln gelingt
 - die Befürchtung, dass es misslingen könnte
- diese beiden Tendenzen sind als stabile Merkmale der Persönlichkeit definiert, die sich in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation verschiedenartig auswirken können.
- Erfolgsaufsuchetendenz:** $T_e = M_e \times A_e \times W_e$
- Misserfolgsmeidendetendenz:** $T_m = M_m \times A_m \times W_m$

Noch nicht vollständig bzw. endgültig

- Je nachdem welche Tendenz (T_e oder T_m) stärker ist, wird die resultierende Handlungstendenz aufsuchend oder meidend sein.
 - Erfolgsmotivierte- mittelschwere Ziele
 - Misserfolgsmotivierte
 - Sehr leichte Aufgaben
 - Sehr schwere Aufgaben
- Richtung und Stärke der Motivausprägung
 - Die gesamte Motivationstendenz *Motivstärke*: $GM = HE + FM$
 - Motivrichtung: Netto-Hoffnung = $HE - FM$**
- Die Grundannahmen weitgehend empirisch bestätigt, das Modell stimmt für das Leistungsmotiv **Allerdings ist es nur für erfolgszuversichtliche Personen gültig!**
- bei Leistung hängt die Attraktivität einer Aufgabe von deren Schwierigkeit ab.

AMS - Auswertung

- Item 1-5 : HE-Wert, Items 5-10 FM-Wert
- Trifft gar nicht auf mich zu- 1 P.
- Trifft genau auf mich zu – 4 P.
- AMS: nicht-normiertes Verfahren.

Harvard-Motivtrainingsprogramme (McClelland, 1965)

- Annahme: Leistungsmotiv als ein überdauerndes, recht stabiles PK-Merkmal, das eigentlich nicht verändert werden konnte.
- McClelland: Motiven -frühkindlich erworbene assoziative Netzwerke
- Sein Training wollte bestimmte Motive verändern.

Harvard-Motivtrainingsprogramme (McClelland, 1965)

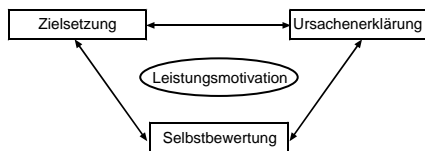
- **TN:** indische Führungskräfte über ein Jahr betreut.
- **Ergebnisse:** Es zeigte sich *zwei Jahre nach dem Training*, dass *die TN* im Vergleich zu einer Kontrollgruppe *unternehmerischer aktiver waren, mehr investierten, mehr Arbeitsplätze schufen, aber auch mehr Konkurse produzierten* (McClelland & Winter, 1969)
- Es profitierten vornehmlich misserfolgsängstliche Manager in höheren Positionen.

- → Leistungsmotiv lässt sich verändern!!

Origin-Training (DeCharms, 1979)

- Training auf der Grundlage des **Origin-Pawn-Konzeptes**: die aktuelle Motivation ist davon abhängig, wie sehr man sich als Ursprung eigenen Handelns sieht. (*kausale Autonomie*)
- das origin-feeling und das pawn-feeling
- **Ziel des Trainings** : den origin-zustand von Lehrern und Schülern zu erhöhen und dadurch ihre Motivation zu fördern.
- **TN:** 16 Lehrer mit ihren Klassen.
- **Dauer:** zunächst für die Lehrer eine Woche lang; Interventionsprojekt über 1 Jahr
- **Ergebnisse:** Engagement der Lehrer über längere Zeit, Schüler: autonomer, origin-feeling, bessere Schulleistungen

Selbstbewertungsmodell von Heckhausen (1)



Drei Prozesse im Selbstbewertungsmodell der Leistungsmotivation (Heckhausen, 1972)

Selbstbewertungsmodell von Heckhausen (2)

Prozessvariable	Erfolgszuversichtliche Motivausprägung	Misserfolgsmeidende Motivausprägung
1. Zielsetzung	mittelschwere Aufgaben, realistische Anforderungen	zu leichte o. zu schwere Aufgaben, unrealistische Anforderungen
2. Attributionsmuster a) Erfolgsursachen: b) Misserfolgsursachen:	a) Anstrengung, Kompetenzzuwachs b) mangelnde Anstrengung, Pech	a) leichte Aufgabe, Glück b) mangelnde Fähigkeit
3. Selbstbewertung/ Affekt	(+) Affekte nach Erfolg > o. = (-) Affekte nach Misserfolg	(-) Affekte nach Misserfolg > (+) Affekte nach Erfolg

Außerschulisches Training (Krug & Hanel, 1976) - Beschreibung

- auf Basis des Selbstbewertungsmodells
- **Ziel:** die Schüler sollten lernen, sich realistische Ziele zu setzen, angemessene Ursachenerklärungen abzugeben und ihre positive Selbstbewertung nach Erfolg zu intensivieren
- **TN:** mißerfolgsängstlichen Viertklässlern, die zudem schlechte Schulleistungen aufwiesen.
- **Dauer:** 4 Monate, 16 Sitzungen
- **Wichtigster Befund:** Furcht vor Misserfolg nahm signifikant ab, die Erfolgszuversicht zu. Effektivität in Replikationsstudien mehrmals gesichert.

Trainingsablauf (Krug & Hanel, 1976)

Sitzung	Inhalte
1.	Kontaktaufnahme und Einführung
2.- 4.	Wurfspele (z.B. Pfeilwurfspiel, Ballwurfspiel)
5.- 6.	Labyrinthspiel
7.	Individuelle Beratung (Korrektur und Optimierung von Strategien)
8.-11.	Rechnen und Satzspiel
12.-16.	Unterrichtsbezogene Übungsarbeiten (Rechtschreibung, Mathe und Sachkunde)

Zusammenfassung

Engagierte Arbeitshaltung im Sinne eines **leistungsmotivierten Verhaltens** tritt auf:

- wenn eigener Stolz auf die selbst erbrachte Leistung ausschlaggebender Anreiz ist
- wenn mittelschwere Aufgaben dargeboten werden, die angepasst sind an den individuellen Tüchtigkeitsstand einer Person (Erlebnis = realistischer Tüchtigkeitsstest)

Motivation wird gefördert:

- wenn Freude über Kompetenzzuwachs und Spaß am Lernen gestärkt werden
- wenn unrealistische Angst vor Misserfolg abgebaut wird

Nachteile Motivtraining nach Krug & Hanel

- **Durchführung Training**: außerhalb des Schulunterrichts von externen Trainern führt zu:
 - erlebte Diskrepanzen zwischen Erfahrungen im Training und im Unterricht
 - negativer Bewertung einer „psychologischen Sonderbehandlung“
- **hoher Aufwand**

Bezugsnormen

- sind Standards mit denen man ein vorliegendes Resultat vergleicht, um zu beurteilen, ob die Leistung gut oder schlecht ist
- Standards können aus qualitativ verschiedenen Bezugssystemen stammen:
 1. soziale Bezugsnorm
 2. individuelle Bezugsnorm
 3. sachliche Bezugsnorm

Konsequenzen der sozialen Bezugsnormorientierung

- ruft ungünstige Motivationseffekte hervor, insbesondere bei lernschwächeren Schülern:
 - Zuwächse werden nicht deutlich, weil andere ja mehr dazulernen
 - zu Erklärung der relativ schlechten Leistungen werden zeitstabile Ursachen (mangelnde Fähigkeit) herangezogen
 - schlechter Leistungsstand erscheint kaum veränderlich

Wie sieht die Trainingsituation aus?

Schüler sollen...

- Aufgaben wählen, die für sie mittelschwer sind
- Misserfolge nicht mit mangelnder Fähigkeit sondern Anstrengung erklären
- Zufriedenheit mit den eigenen Resultaten nicht nach dem Abschneiden anderer Personen ausrichten, sondern an ihrer eigenen realistischen Zielsetzung

Konsequenzen der individuellen Bezugsnorm

Sie hebt die Variabilität in der Leistungsentwicklung des Einzelnen hervor:

- Lehrer werden auf erwartete und unerwartete Veränderungen des Verhaltens aufmerksam
- endgültige Ursachenzuschreibungen sowohl von Lehrern und Schülern werden mit veränderlichen Faktoren in Verbindung gebracht (jeweiliges Sachinteresse, Unterrichtsangebot)

Konzept der individuellen Bezugsnorm-Orientierung

- Schlüssel für Übertragbarkeit auf den Unterricht gefunden: Unterrichts - Veränderungen ohne Intervention können sich selbst tragen

Vorteile:

- Theoretische Basis bildet Heckhausen-Bewertungsmodell
- Strukturähnlichkeit: Basis bilden die gleichen Vorgehens-weisen zur Vermittlung von Selbstbewertungsstrategien
- ähnliche Motivationseffekte

Schwierigkeit:

Lehrer mit der Präferenz für soziale Bezugsnorm als Bewertungsvorliebe ändern ihr Verhalten trotz positiver

Erfahrung mit individueller Bezugsnorm nicht

Ein Unterrichtsbeispiel zum lehrplanabgestimmten Einsatz individueller Bezugsnormen

(Eine Studie von Falko Rheinberg & Albert Günther)

Untersuchungsgegenstand

Die Anwendung individueller Bezugsnormen in Verbindung mit Aufgabenmustern von Motivtrainingsprogrammen auf ausgewählte Lehrplanabschnitte (Deutsch und Mathematik) im Schulunterricht

Hypothesen

1. Mit Hilfe des Trainings verbessert sich die realistische Zielsetzung der Schüler.
2. Misserfolgsschmerz und Prüfungsängstlichkeit nehmen ab.

Methode

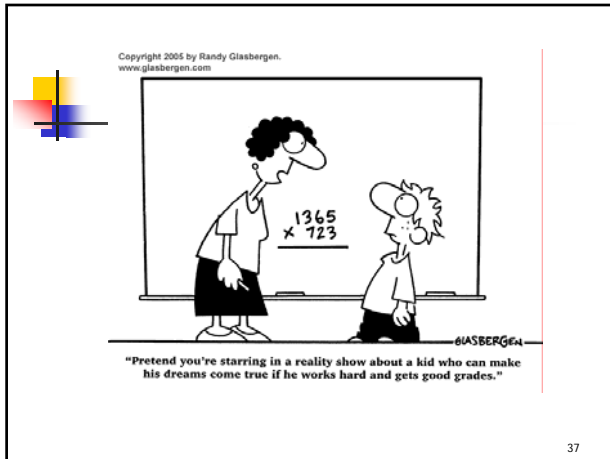
Stichprobe:

- 57 Schüler der 5. Klasse (10-12 Jahre)
- Schultyp: Gesamtschule
- 2 Trainingsgruppen;
 1. Gruppe (N=11; Heidelberg)
 2. Gruppe (N=24; Mannheim): aktive Lehrerteilnahme
- Kontrollgruppe (N=22; Mannheim)

Methode

Durchführung

- Dauer: 17 Unterrichtsstunden innerhalb von 4 Monaten
- Splittung des Trainings:
 - 1.- 8. Stunde:
Durchführung von schulfernen Aufgaben (z.B. Ringwurf-Spiel) um die Prozesse der Zielsetzung, Attribuierung und Selbstbewertung zu erlernen
 - 9.- 17. Stunde:
Trainingsstunden mit unterrichtsspezifischen Aufgabenmaterial
- Fach Mathematik: z.B. Multi-Divi-Spiel



Befunde

- Zunahme der realistischen Zielsetzung in den Trainingsgruppen
- Abnahme von Misserfolgsschmerz und Prüfungsängstlichkeit
- Effekte von mittlerer bis hoher Stärke
- Je größer das Engagement, desto stärker die Effekte

Theoretischer Hintergrund **Interventionsstudien** Zusammenfassung Diskussion 38

Motivationale Optimierung eines Training zur Denkförderung

(Eine Studie von Falko Rheinberg & Stefan Fries)

- Anwendung des Motivtrainings von Krug & Hanel (1976) auf spezielle Aufgaben eines Trainings zum induktiven Denken von Klauer (1989)

Theoretischer Hintergrund **Interventionsstudien** Zusammenfassung Diskussion 39

Untersuchungsgegenstand

- Motivförderung müsste besonders wirksam sein, wenn gleichzeitig kognitive Kompetenzen gefördert werden
- Prüfung der Effekte eines Integrierten Trainings gegenüber dem reinen Motivtraining bzw. Denktraining
- Mindern sich möglicherweise die Effekte der einzelnen Trainings in der Kombination von beiden?

Theoretischer Hintergrund **Interventionsstudien** Zusammenfassung Diskussion 40

Die 6 Grundformen des induktiven Denkens

	Gleichartigkeit	Verschiedenartigkeit	Gleich- und Verschiedenartigkeit
Merkmale	1. Generalisierung	2. Diskrimination	3. Kreuzklassifikation
Relationen	4. Beziehungserfassung	5. Beziehungsunterscheidung	6. Systembildung

Beispielaufgabe zur Diskrimination

- Seit kurzem spielt Peter in einem Blasorchester. Stolz erzählt er Claudia davon, und prahlt mit den vielen verschiedenen Instrumenten, die dort gespielt werden:
 - Posaune - Horn – Trompete - Geige – Flöte**
- Womit hat Peter übertrieben?

Methode

Stichprobe:

- N=102
(6. Jahrgangsstufe einer Gesamtschule)

Studienaufbau:

- 2 Klassen: Integriertes Training
- 1 Klasse: Motivtraining
- 1 Klasse: Denktraining
- 1 Klasse: Kontrollgruppe



Methode


Trainings:

- Aufgaben nach Schwierigkeit gestaffelt
- in Kleingruppen von 3-4 Schülern
- während der regulären Unterrichtszeit
- 2x/Woche 45 min.
- 14 Trainingssitzungen



Befunde

- Integriertes Training erzielt die höchsten Effekte bezügl. der Verbesserung des induktiven Denkens als auch der Motivveränderung (Furcht vor Misserfolg nimmt ab)
- Pures Motivtraining erzielt hier keinen Effekt (Vermuteter Grund: Kein Aufgabenbezug zum laufenden Unterricht)



Die Wirkung experimentell variierten Lehrerhaltens auf Unterrichtswahrnehmung, Lernbereitschaft und Leistung von Schülern

(Eine Studie von Siegbert Krug & Rolf Lecybyl)



Untersuchungsgegenstand

Die oftmals beobachteten Anfangsprobleme eines individuell bezugsnorm-orientierten Unterricht



Hypothesen

1. Die Einführung der individuellen Bezugsnorm führt am Anfang zu einer Verunsicherung der Schüler und zu einer ungünstigeren Beurteilung des Unterrichts.
2. Die Anfangsschwierigkeiten können nach kurzer Zeit überwunden werden.
3. Der Einsatz individueller Bezugsnorm-Orientierung sollte langfristig zu motivierungsgünstigeren Lernbedingungen und zu einer positiveren Bewertung des Unterrichts durch die Schüler führen, ebenso gesteigerte Mitarbeit und verbesserte Lernleistungen hervorrufen.

Methode

Stichprobe:

- 2 Klassen des Wirtschaftszweiges einer Berufsschule im Fach Sozialkunde
- Klassengröße: 21 bzw. 23 Schülerinnen (Arzthelferinnen)
- Gleiches Schul- und Ausbildungsniveau der Schülerinnen
- Klassen im Sozialkundeunterricht zuvor von demselben Lehrer unterrichtet

Methode

Durchführung:

- Variiertes Lehrerverhalten; bezugsnorm-schauspielernder Lehrer
- 1. Klasse: Unterricht mit sozialen Bezugsnormen (z.B. Orientierung der Leistungsanforderungen am Klassendurchschnitt etc.)
- 2. Klasse: Unterricht mit individuellen Bezugsnormen (z.B. Orientierung der Leistungsanforderungen am individuellen Leistungsstand etc.)
- Dauer: 6 Wochen für die eigentliche Intervention
- Unterrichtsthema „Drogenprobleme“ in 6 Unterthemen (=6 Sitzungen) gegliedert
- Wöchentlicher Wissenstest sowie Anfangs- und Endtest

Befunde

- Gegen den Erwartungen ergaben sich keine Anfangsprobleme im individuellen bezugsnorm-orientierten Unterricht
- Unterricht mit individueller BnO war auch schon zu Beginn überlegen (höhere Mitarbeitsrate, besseres Abschneiden in Leistungstests)
- Unterricht mit sozialer BnO ebenfalls positiv bewertet

Erklärung:

Unterrichtsgegenstand (Drogenprobleme) so attraktiv für die Stichprobe (Arzthelferinnen) gewesen, dass in der subjektiven Bewertung bezugsnormspezifische Unterrichtsbesonderheiten in den Hintergrund traten

Folge:

Überprüfung an weniger attraktiven Unterrichtsgegenständen notwendig



Trainingsmethoden für Lehrer und ihre Effekte

(Eine Studie von Siegbert Krug, Kristiane Herberts & Thomas Strauch)

Untersuchungsgegenstand

- Welche Trainingsmethoden eignen sich am besten, um das Engagement von Lehrern günstig zu beeinflussen?
- Überprüfung an größerer Stichprobe, ob die Berücksichtigung des Autonomiebedürfnisses im Sinne DeCharms in Lehrertrainings Effekte erzielt

Hypothesen

1. Trainings nach dem Origin-Pawn-Konzept von DeCharms sollten effektiver sein als andere Trainings
2. Lehrer ohne Training, die man einer bloßen Beobachtungssituation aussetzt, verändern ihr Unterrichtsverhalten ebenfalls in der gewünschten Weise und erzielen günstigere Effekte als eine pure Kontrollgruppe

Methode

Stichprobe:

- N=262
- 16 Klassen eines 3. Schuljahres
- Mathematik- und Sachkundeunterricht

3 Trainingsgruppen:

1. Origin-Gruppe
2. Kognitives Training
3. Verhaltenstraining



Untersuchungsablauf

1. + 2. Woche: Vorbereitung

■ 3. Woche:

Baseline-Daten bezügl. Lehrer- und Schülerverhalten (Beobachtung) und stabiler Schülermerkmale (Tests zu Leistungsmotiv, Schulangst oder Schulunlust)

■ 4.-7. Woche:

Lehrertrainings (6 Sitzungen nachmittags) + 2x/Woche Beobachtung des Unterrichts + 1x/Woche Unterrichtsbeurteilung durch die Schüler (FBU)

■ 8. Woche:


abschließende Beobachtung + Unterrichtsbeurteilung durch Schüler

■ 10. Woche: Wiederholung der Eingangstests



Stabile Schülermerkmale

- Leistungsmotiv
- Schulangst –bzw. Unlust
- Anreiz des Faches (Einstellung zum Unterricht)



Lehrerverhalten: Bewertung durch Schüler

- Häufigkeit des Aufgerufenwerdens
- Schwierigkeit der Lehrerfragen
- Häufigkeit des Lehrerlobes
- Spaß am Unterricht
- Angst, Fehler zu machen
- Häufigkeit der gemachten Fehler



Lehrerverhalten: Beobachtung

- Aufgabenpassung gegenüber der Gesamtklasse
- Aufgabenpassung gegenüber einzelnen Schülern
- Individualisierende Leistungsrückmeldung
- Positive Rückmeldung allgemein
- Gesamtzahl aller Lehrer-Schüler-Kontakte



Befunde

VERHALTEN:

- Steigerung der relevanten Verhaltensmuster in allen Trainingsgruppen und der Beobachtungsgruppe
- Effekte in der Origin-Gruppe sind am stärksten
- Lehrer in der Beobachtungsgruppe steigerten motivationsförderliches Verhalten nur zu Beginn



Befunde

STABILE SCHÜLERMERKMALE:

- *Angst und Schulunlust:*
 - Insgesamt schon im Vortest sehr niedrig
 - in der Origin-Gruppe findet sich die stärkste Abnahme



Zusammenfassung der Interventionsstudien

- Individuelle Bezugsnormen in Lern- und Leistungssituationen sind motivational förderlich
- Motivtrainings in Kombination mit Denktrainings sind besonders effektiv
- Interessantheitsgrad des Unterrichtsgegenstandes sollte als inhaltliche Motivationsquelle berücksichtigt werden
- Lehrerengagement ist elementar wichtig



Diskussion

- Warum können die Motivtrainings im Schulalltag nur schwer umgesetzt werden:
 - auf Schülerebene
 - auf Lehrerebene
- Brauchen wir Motivationstrainings für Lehrer?
- Was heißt „motivierter Lehrer“?



Verwendete Literatur:

- Rheinberg, F. & Krug, S. (1999). Motivationsförderung im Schulalltag. Motivationspsychologische Interventionen unter Schulalltagsbedingungen. 2. überarb. und erw. Aufl. Göttingen: Hogrefe
- Heckhausen, H. (1980). Motivation und Handeln. Lehrbuch der Motivationspsychologie. Heidelberg: Springer.
- Rheinberg, F. (1997). Motivation (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Rheinberg, F. (2004). Motivationsdiagnostik. Göttingen: Hogrefe



Danke für eure Anstrengung!



65



FEEDBACK

66