



Positive Atmosphäre schaffen – Motivation stärken!

Bedeutung der Trainer*innen für erfolgreiches Training.

Prof. Dr. Maïke Schmieta, Dipl. Psych.
Psychologische Psychotherapeutin (PPT)
Supervisorin (BDP), Coach, Trainerin
Mail: maike.schmieta@hawk.de
Tel.: 05573 / 938 904

3

1. Thesen

- Der Übungsleitung kommt eine bedeutende Rolle für die **dauerhafte** Motivation freiwilliger Teilnehmenden zu.
- Durch das Erkennen ungünstiger Motivationszustände bestehen Möglichkeiten zur Einflussnahme
- Kommunikative Kompetenzen sind für motivierende Interventionen absolut notwendig

Motive im Sport

- Bewegungsmotiv
- Ästhetischer Reiz
- Gesundheitsmotiv
- Leistungsmotiv
- Spielmotiv
- Anschlussmotiv
- Körperliche Herausforderung, Selbstüberwindung
- Spannung, Abenteuer....

Grundlagen der Motivationspsychologie an drei zentralen psychologischen Modellen

Was uns antreibt...

Warum wir tun, was wir tun...

Intrinsische Motivation

Aus eigenem inneren Antrieb

- Innere Werte
- Erfüllung
- Befriedigung
- Neugier
- Interesse
- Spaß

Selbstbestätigung

- Erfolgserwartung
- Flow
- Nachhaltigkeit

Extrinsische Motivation

Durch äußere Einflüsse

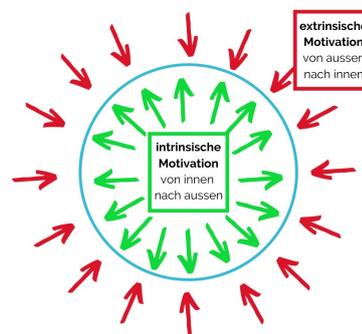
- Auszeichnungen
- Anerkennung
- Gratifikation
- Zuneigung
 - Nutzen
 - Preise
 - Lob

Sozialer Status

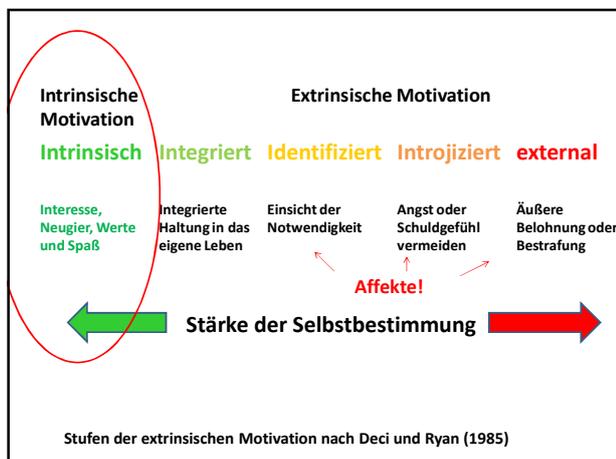
Besonderheiten, die damit einher gehen.....

<https://www.researchgate.net/publication/302222222>

Motivation



<https://bigas.ch/motivation-intrinsisch-vs-extrinsisch/>



Beispiele

Intrinsische Motivation

- Ich nehme teil, weil es mir Spaß macht!
- Ich lerne gerne neue Dinge.
- Ich freue mich über meine Leistung.
- Ich entdecke immer wieder neue Herausforderungen.
- Ich genieße meinen Körper zu fordern.

Extrinsische Motivation

- Ich mach` das nur, um eine Medaille zu gewinnen.
- für mein Ansehen in der Gruppe.
- durch den Sport erhalte ich Akzeptanz meiner Freunde.
- ...es wird von mir erwartet.
- Sport treiben, weil man abnehmen möchte oder in ein bestimmtes Outfit passen möchte, Bodyforming

Widerstand und Diagnostischer Blick

Was sagt die Wissenschaft?

1. **pos. Herausforderung** (mittelschwer!!), die einen Zuwachs an Kompetenzen vermittelt und das Gefühl von **Selbstwirksamkeit** und Kontrolle steigert
2. **Neugier und Interesse werden geweckt**
3. Kontrolle (Mitspracherecht...) ist möglich sowie auch **subjektiver Sinn**
4. **Fantasie** wird angeregt
5. **Positive Emotionen, gute (Gruppen-)Atmosphäre**
6. ...sollte zum **Selbstbild passen** und von einem selbst ausgehen, also nicht von außen aufgetragen sein
7. **Eigenverantwortung** und Kontrolle, **Feedback**

nach Rudolph, 2013

11

Persönlichkeitsmerkmal:

Hoffnung auf Erfolg vs. Furcht vor Misserfolg

Hoffnung auf Erfolg

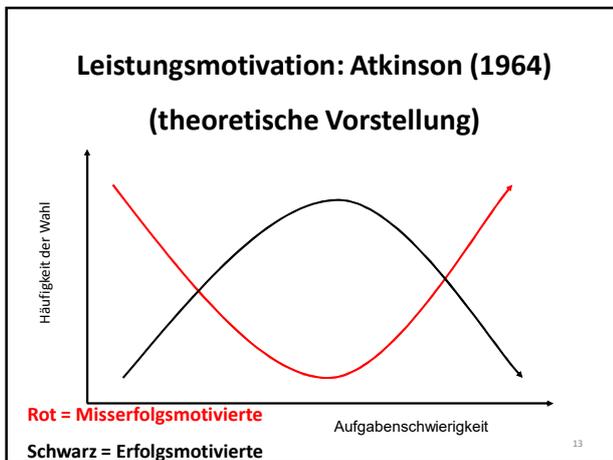
- Bedürfnis nach Leistung und Erfolg
- Einsatz ist hoch um das Ziel zu erreichen
- Erfolgserwartung
- überwiegend positive Gefühle

Furcht vor Misserfolg

- Bedürfnis nach Misserfolgsmeidung
- hoher Einsatz, um Misserfolg zu vermeiden
- eher Misserfolgserwartung
- negative Gefühle



12



Typische Aussagen in der Praxis

Ich schaff` das sowieso nicht

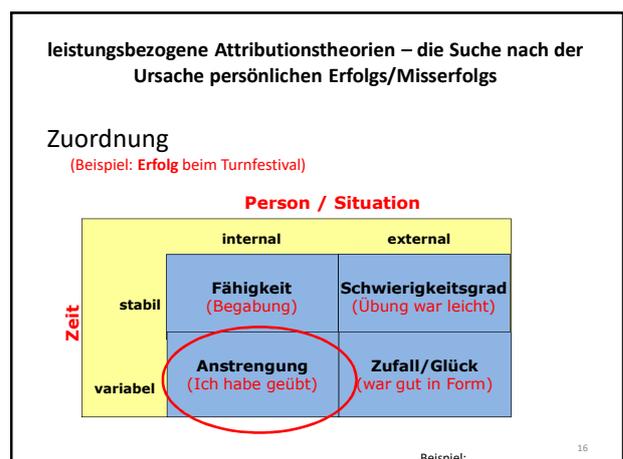
... das konnte ich noch nie!

So eine leichte Aufgabe ist doch banal!

Das kann doch jeder.

Das ist nicht zu schaffen!

- ### Wichtig für die Praxis: erfolgsoversichtliche Einstellungen fördern!
- Betonung von Selbstständigkeit
 - Informiertheit des Trainers/ der Trainerin über die Fähigkeiten der Trainierenden
 - Erwartungen an die Fähigkeiten gut einschätzen
 - Rückmeldung bei Erfolg
 - Anleitung bei der Bearbeitung von Aufgaben
- Konsequenz: Aufgabendifferenzierung, verschiedene Aufgabentypen...
- 15



Selbstwertdienlich ist das erfolgsmotivierte Attributionsmuster

Erfolg: interne, stabile Faktoren (eigene Kompetenz, Talent, Fähigkeit...)

Misserfolg: externe, zeitvariable Faktoren (zu wenig Anstrengung, Pech)

Selbstwertschädlich ist das misserfolgsvermeidende Attributionsmuster

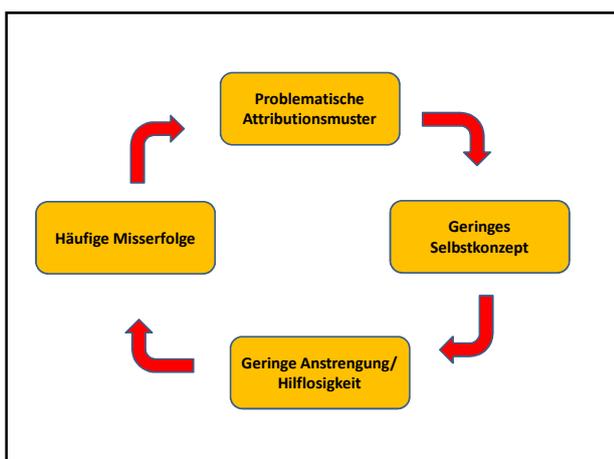
Erfolg: zeitvariable und/oder externe Faktoren (Glück, leichte Aufgabe...)

Misserfolg: interne und stabil Faktoren (unzureichendes Talent, geringe Fähigkeit)

Emotionale Reaktionen, die mit Ursachenzuschreibung einhergehen

Attribution	Erfolg	Misserfolg
Fähigkeit	Kompetenz Vertrauen Stolz	Inkompetenz Resignation Niedergeschlagenheit
Anstrengung	Erleichterung Zufriedenheit mit mir Entspannung	Schuld Scham
Aktivitäten anderer Personen	Dankbarkeit	Verärgerung Wut
Glück/Pech	Überraschung	Überraschung Erstaunen

einhergehende Affekte, die wiederum Konsequenzen für die Motivation haben.



Zentrale Unterschiede zwischen misserfolgsorientierten und misserfolgsmeidenden Menschen

Drei Komponenten		Erfolgszuversichtlich	Misserfolgsmeidend
1. Zielsetzung/ Anspruchsniveau		realistisch, mittelschwere Aufgabe	unrealistisch, Aufgaben zu schwer/ zu leicht
2. Ursachenzuschreibung (Attributionsmuster)	Erfolg	Anstrengung, gute eigene Tüchtigkeit	Glück, leichte Aufgabe
	Misserfolg	mangelnde Anstrengung, Pech	mangelnde eigene Fähigkeit
3. Selbstbewertung		Erfolgs-/ Misserfolgsbilanz positiv	Erfolgs-/ Misserfolgsbilanz negativ

Ziel: Selbstwirksamkeit erhöhen

„Selbstwirksamkeit wird definiert als die subjektive Gewissheit, neue oder schwierige Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können.“

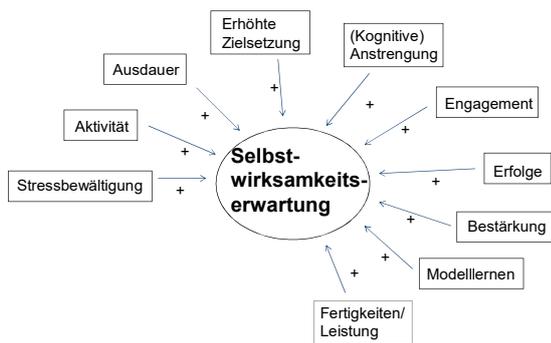
Prof. Dr. M. Schmiela

21

“Das Motivationsniveau, die affektiven Zustände und die Handlungen der Menschen beruhen mehr auf dem, was sie glauben, als auf dem, was objektiv der Fall ist.“

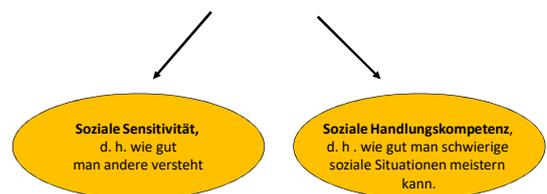
Albert Bandura

Beziehungsgefüge bzgl. Selbstwirksamkeitserwartung



<https://vwl.kit.edu/turnen/> 23

Zwei Aspekte sozialer Kompetenzen (Thorndike, 1920)



24



Soziale Kompetenz (Asendorpf u. Neyer, 2012)

Soziale Kompetenz



Durchsetzungsfähigkeit

Die Fähigkeit, eigene Interessen gegenüber

wahren

Beziehungsfähigkeit

Fähigkeit, positive Beziehungen anderen zu mit anderen einzugehen und aufrechtzuerhalten

Sozial kompetent: wer beide Fähigkeiten hat und in der Lage ist, zwischen seinen eigenen Interessen und den Interessen anderer ein balanciertes Verhältnis herzustellen.

26

Def. soziale Kompetenz

„Als soziale Kompetenz bezeichnen wir die Verfügbarkeit und Anwendung von **kognitiven, emotionalen und motorischen Verhaltensweisen**, die in bestimmten sozialen Situationen zu einem **langfristig günstigen Ergebnis von positiven und negativen Konsequenzen** für den Handelnden führen.“

Unwichtig

Fachliche persönliche sozial

Hinsch & Pfungsten, 2015 S. 82

27

Beispiele für höchste Werte im Bereich sozialer Kompetenz

(Amelang et al., 1989)

„Er konnte seinen Vorgesetzten, der sich sonst nie etwas von seinen Mitarbeitern sagen lässt, bei einer Entscheidung umstimmen, in dem er ihm zunächst vermittelte, dass er seine Autorität und Kompetenz anerkennt.“

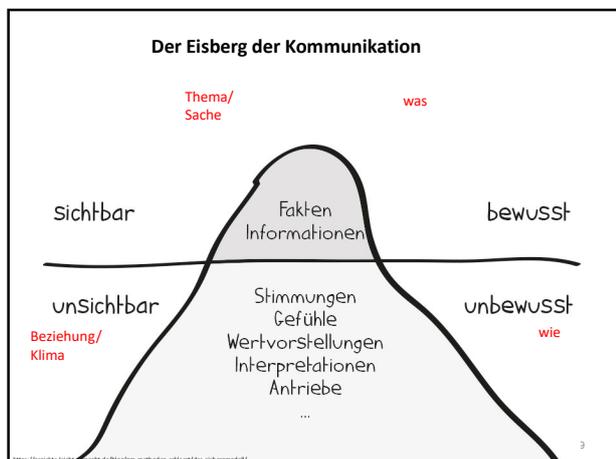
„Als jemand unfreundlich zu ihm war, lächelte er ihn an und versuchte mit freundlichen Worten die Situation zu verändern, was ihm auch gelang.“

„Er half ihr über die schwierige Situation hinweg, indem er ihr klar machte, dass sie fähig war, die Schwierigkeiten zu meistern.“

„Er fand in fremder Gesellschaft sehr schnell Kontakt, in dem er sich mit jedem ganz unvoreingenommen unterhielt.“

Prof. Dr. Malke Schmieta

28



1. Rücksichtsloses Durchsetzen...
 - geht auf Kosten positiver Beziehungen zu anderen
 - **sozial inkompetent**

 2. Es anderen immer recht machen...
 - führt langfristig zu Selbstaufgabe
 - **sozial inkompetent**
- 30

