



Motivationstraining

Daniel Birrer

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Das Rubikon-Modell als Rahmentheorie zur Konzeption von Motivationstraining	2
3	Ausgewählte Bezugskonzepte aus der Motivationspsychologie	3
4	Motivationstraining: Zielgerichtete Optimierung von Motivationsprozessen	9
5	Fazit	15
	Literatur	16

Zusammenfassung

Motivationstraining bezweckt die systematische Optimierung menschlichen Verhaltens via einer Erhöhung der Handlungsfrequenz, Verbesserung der -persistenz, Steigerung der -intensität sowie der Verbesserung der Handlungsqualität. Unter Berücksichtigung der Phasen des Rubikon-Modells geschieht dies durch den Einbezug motivationaler Schemata zur Befriedigung psychologischer Grundbedürfnisse, weiterhin durch Wertklärungen, mentalem Kontrastieren, affektivem Vorerleben, systematischer Zielsetzungsarbeit, Implementierungsintentionen, Veränderung des mo-

tivationalen Klimas, attributionalem Feedback/Retraining.

Dieser Beitrag ist Teil der Sektion Sportpsychologie, herausgegeben vom Teilherausgeber Dieter Hackfort, innerhalb des Handbuchs Sport und Sportwissenschaft, herausgegeben von Arne Güllich und Michael Krüger.

Schlüsselwörter

Attributionales Feedback · Zielsetzungsmethoden · Persistenz · Affective forecasting · Psychologische Grundbedürfnisse

D. Birrer (✉)
Ressort Leistungssport, Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen, Magglingen, Schweiz
E-Mail: Daniel.birrer@baspo.admin.ch

1 Einleitung

Warum tun Menschen, was sie tun? Warum gibt es Menschen, welche sich Tag für Tag an ihre physischen und psychischen Grenzen treiben? Fragen

nach dem wie und warum für zielgerichtetes Verhalten sind faszinierend und offenbar ist es ein grundlegendes Bedürfnis des Menschen, zu wissen was Individuen warum tun. Das lateinische Wort „movere“, für bewegen, antreiben, beeinflussen, ist der Ursprung des Fachbegriffes Motivation. Allgemein ist Motivation ein Sammelbegriff für alle Prozesse, welche physische und psychische Aktivität (und damit zielgerichtetes Verhalten) in Gang setzen, ihr eine Richtung geben, sie aufrechterhalten sowie steuern (siehe Kap. ► „Motive und Motivation im Sport“).

Unter Training wird die planmäßige Durchführung von Maßnahmen zur systematischen und zielgerichteten Entwicklung bestimmter Kompetenzen verstanden. Beim Motivationstraining geht es also um die systematische Entwicklung der Kompetenz, die diversen Prozesse zielgerichteten menschlichen Verhaltens in Gang zu setzen, ihnen eine intendierte Richtung zu geben, sie aufrecht zu erhalten und abzuschließen. Nach Ziegler und Dresel (2009) ist das Ziel von Motivationstraining die Verbesserung menschlichen Handelns via einer Erhöhung der Handlungsfrequenz (häufigere Initiierung bestimmter Handlungen), einer Verbesserung der Handlungspersistenz (Dranbleiben an einer Handlung trotz Rückschlägen oder konkurrierenden Handlungsalternativen), der Steigerung oder Beibehaltung der Handlungsintensität (Ausführung der Handlung mit höherem Aufwand) sowie der Verbesserung der Handlungsqualität (Erhöhung des Handlungsoutcomes). Als ein weiteres Ziel kann ergänzend die Beeinflussung der Auswahl der Handlungsziele bezeichnet werden. Darauf wird in diesem Beitrag schwerpunktmäßig eingegangen. Vorab sind wesentliche Bezugskonzepte aus der Motivationspsychologie dargelegt.

2 Das Rubikon-Modell als Rahmentheorie zur Konzeption von Motivationstraining

In der Literatur finden sich eine Vielzahl von Konzepten und Theorien um motivationale Prozesse zu erklären und als wissenschaftlichen Gegenstand zu untersuchen. In der Regel geht es

dabei jeweils um Teilaspekte motivierten Verhaltens. Da es sich per Definition bei Motivation um einen Prozess handelt, eignet sich vor allem ein Prozessmodell für die Konzipierung von Motivationstrainingsmaßnahmen. Aus diesem Grunde hat sich wohl in der deutschsprachigen Sportpsychologie das Rubikon-Modell (Heckhausen 1989) als heuristisch wertvolles Rahmenmodell zur Planung und Durchführung von motivational ausgerichteten Interventionen etabliert (Birrer und Seiler 2006). Im Rubikon-Modell wird das motivationale Geschehen als vierphasiger Prozess mit motivationalen und volitionalen Phasen verstanden (Abb. 1). Dieser Prozess beginnt mit dem Abwägen von potenziellen Handlungsmöglichkeiten, bzw. der Auswahl von einer Handlungsabsicht (Motivation prädeziSIONal) und endet mit der Bewertung der durchgeführten Handlung (Motivation postaktionAl). Diese beiden Phasen werden als motivationale Phasen bezeichnet. Die beiden mittleren Phasen stellen danach volitionale Phasen dar. In diesen beiden Phasen geht es um die Handlungsvorbereitung in der präaktionalen Phase und der Handlungs- oder Intentionsrealisierung in der aktionalen Phase. Aus dem spezifischen Blickwinkel des Motivationstrainings mit den konkreten Zielsetzungen einer Erhöhung der Handlungsfrequenz, einer Verbesserung der Handlungspersistenz, einer Steigerung der Handlungsintensität und einer Steigerung der Handlungsqualität sind alle vier Handlungsphasen von Interesse.

In der postaktionalen Phase werden die Folgen der durchgeführten Handlung bewertet. Es wird beurteilt inwiefern die Handlung zu einer Bedürfnisbefriedigung oder Zielerreichung geführt hat und was die Ursachen für einen möglichen Handlungserfolg oder -misserfolg waren. Die Erkenntnisse aus dieser postaktionalen Phase sind wichtig für das zukünftige Bilden von Handlungsabsichten, Handlungsplanungen und zukünftiges Handeln. Nach der postaktionalen Phase beginnt das motivationale Geschehen wiederum von vorne in der Regel mit der prädeziSIONalen Phase.

Für motivationale Prozesse ist entscheidend, dass die Realisierung von Absichten ganz unterschiedliche Zeiträume in Anspruch nehmen kann. Dies kann von wenigen Sekunden bis zu mehreren Jahren sein und damit auch einzelne Handlungen

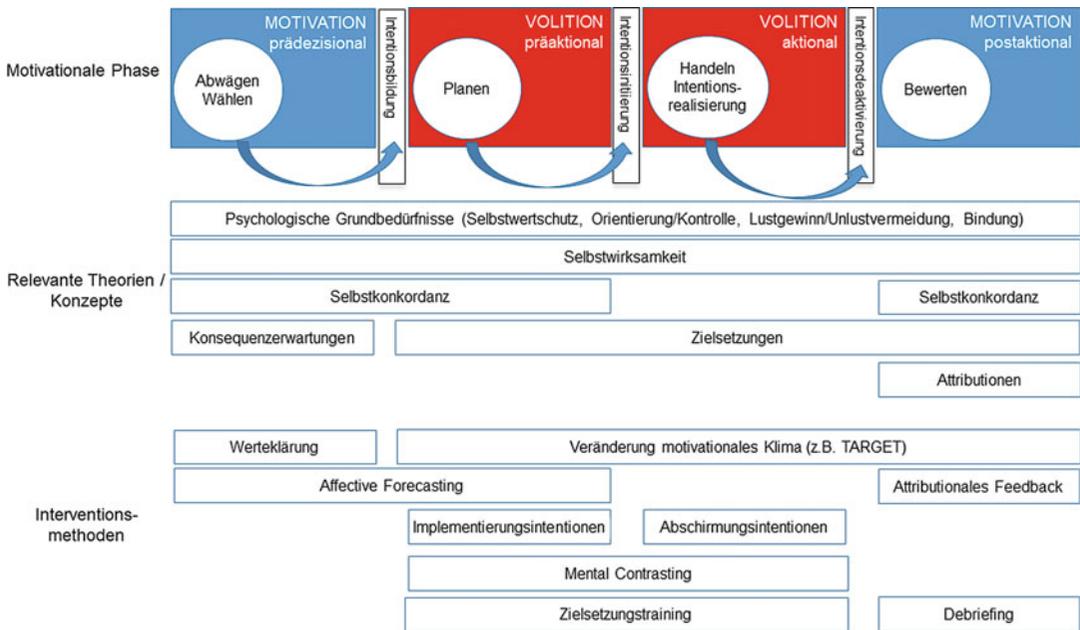


Abb. 1 Schematische Darstellung der vier Handlungsphasen des Rubikon-Modells (nach Heckhausen 1989, S. 212) mit allgemeinen Konzepten und Theorien der

Motivation und konkreten Methoden zur Förderung der Motivation den jeweiligen Handlungsphasen zugeordnet

gen, Handlungsketten oder mehrjährige Projekte beinhalten. Die Absicht, z. B. einer 17-jährigen Siebenkämpferin, an den olympischen Spielen teilzunehmen, wird zum erfolgreichen Intentionsabschluss mehrere Jahre in Anspruch nehmen und von einer Vielzahl von weiteren, der Hauptabsicht dienenden Absichten und entsprechenden Handlungen begleitet sein. Daher sind auch bei der Implementierung von Motivationstrainingsformen Handlungsabsichten, deren Umsetzung unterschiedliche zeitliche Länge beanspruchen, zu unterscheiden. Das bedeutet auch wieder, dass unterschiedliche motivationale Problemstellungen mit unterschiedlichen dahinterliegenden psychischen Prozessen zu berücksichtigen sind.

Die unterschiedlichen Motivationsprozesse können mit Hilfe des Rubikon-Modells unterschiedlichen Handlungsphasen zugeordnet werden. Das eröffnet die Möglichkeit systematisch in unterschiedlichen Phasen des Motivationsgeschehens präventiv oder kurativ zu intervenieren. In der Folge werden als relevant erachtete Motivationskonzepte erläutert und deren Relevanz zur

systematischen Beeinflussung der Motivation herausgearbeitet. Im abschließenden Teil des Beitrages werden dann konkrete Motivationstrainingsformen, welche aus den Konzepten hervorgehen, diskutiert.

3 Ausgewählte Bezugskonzepte aus der Motivationspsychologie

3.1 Psychische Grundbedürfnisse und motivationale Schemata

Grawe (2004) benutzt das Konzept motivationaler Schemata um zu erklären, wie menschliches Verhalten geleitet ist und welche Bedeutung dabei Erfahrung hat. Eine wichtige Rolle spielen vier psychische Grundbedürfnisse: (a) Das Bedürfnis nach Lustgewinn und Vermeidung von Unlust/Schmerzen, (b) das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung/Selbstwertschutz, (c) das Bedürfnis nach Bindung, und (d) das Bedürfnis nach Orientierung/Kontrolle. Abhängig von der persönlichen

Erfahrung und der Umwelt, wird eine Person an-nähernde (Erfüllung psychischer Grundbedürfnisse) oder vermeidende (Verletzung psychischer Grundbedürfnisse) motivationale Schemata entwickeln. Schemata sind Wissensstrukturen oder Inhalte des impliziten Gedächtnisses und ihre neuronalen Korrelate. Sie ermöglichen es, Situationen schnell einzuordnen und angepasst darauf zu reagieren. Motivationale Schemata leiten also menschliches Verhalten. Im Zuge seiner Entwicklung hat ein Individuum unterschiedliche motivationale Schemata ausgebildet, um jeweilig eines der Grundbedürfnisse zu befriedigen. Problematisch kann nun sein, dass die Erfüllung eines Grundbedürfnisses der Befriedigung eines anderen in die Quere kommen kann. Beispielsweise bei einem Ruderer, welcher während eines Wettkampfs unangenehme Empfindungen oder Gefühle, wie Schmerzen und Hilflosigkeit, erlebt (Inkonsistenz mit dem Bedürfnis nach angenehmen/Vermeidung von unangenehmen Zuständen) und „motiviert“ sein könnte, Schmerz und Hilflosigkeitsgefühle zu verringern indem er die Intensität, mit der er rudert, reduziert. Damit würde er sein ursprüngliches Ziel, das Rennen zu gewinnen, fallenlassen (was inkonsistent mit dem Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung wäre). In diesem Falle werden zwei motivationale Schemata mit deren korrespondierenden neuronalen Prozessen aktiv. Die Person erlebt Inkonsistenz. Das menschliche Streben nach Konsistenz von gleichzeitig ablaufenden mentalen und neuronalen Prozessen ist Kernstück von Grawes (2004) Konsistenztheorie und seinen Vorstellungen der Funktionsweise der menschlichen Psyche. Kurzfristig führt Inkongruenz zu dysfunktionalen psychischen Prozessen und maladaptivem Verhalten – langfristig zu psychischen Störungen.

3.2 Ziele

Ziele sind interne Repräsentationen von gewünschten (oder unerwünschten) Zuständen. Sie haben im motivationalen Prozess einen zentralen Stellenwert, da sie in der prädeziSIONalen Phase des Rubikon-Modells durch das Abwägen nicht realisierter Wünsche als verbindliche Absichten gebildet werden. Es wird eine Ist-Soll-Diskrepanz

wahrgenommen und betreffend Realisierbarkeit und Wünschbarkeit beurteilt. Bei günstiger Einschätzung wird aus dem Wunsch eine Zielabsicht. Ziele sind jedoch in allen vier Phasen des Rubikon-Modells wichtige Größen im Motivationsprozess. Folgende Gründe werden für die Wirksamkeit von Zielen angeführt: (a) Ziele mobilisieren Anstrengungsbereitschaft, (b) Ziele lenken die Aufmerksamkeit, (c) Ziele unterstützen die Entwicklung von neuen Lernstrategien und (d) Ziele erhöhen die Persistenz (Weinberg 2013). Eine entscheidende Qualität dabei ist die Struktur von Zielen. Konkret geht es bei der strukturellen Qualität von Zielen um deren Ausrichtung, zeitliche Dimension, Spezifität und Schwierigkeit (Sevincer und Oettingen 2009).

Unter Zielausrichtung versteht man, ob ein spezifisches Zukunftsereignis angestrebt werden soll, z. B. ein gutes Wettkampfergebnis zu erreichen, oder ein negatives Zukunftsereignis vermieden werden soll (z. B. sich im Wettkampf nicht zu blamieren). Entsprechend wird von Annäherungs- oder Vermeidungszielen gesprochen. Ziele werden zudem aufgrund ihrer zeitlichen Dimension in langfristige Ziele (z. B. innerhalb der nächsten zehn Jahre an den olympischen Spielen teilzunehmen) oder kurzfristige Ziele (z. B. im nächsten Wettkampf eine persönliche Bestleistung zu erzielen) unterschieden. Lang- und kurzfristige Ziele sind idealerweise mittels Zielhierarchien mental verbunden und können sich so gegenseitig aktivieren.

Die Zielspezifität ist ein weiteres wichtiges Merkmal von Zielen. Ein Ziel kann dabei sehr vage formuliert sein, nämlich „ich möchte mich verbessern“ oder sehr spezifisch, „Ich möchte meine Kraftwerte im Bankdrücken in den nächsten fünf Wochen jede Woche um 2 % steigern“. Schließlich unterscheiden sich Ziele auch hinsichtlich ihrer Schwierigkeit. Die wahrgenommene Zielschwierigkeit zusammen mit der Fähigkeitseinschätzung hat einen großen Einfluss auf die Zielauswahl und die gezeigte Anstrengung und Persistenz bei der Zielerreichung.

Weiteres entscheidendes Merkmal von Zielen ist deren inhaltliche Qualität (Sevincer und Oettingen 2009). Das Erreichen von Zielen ist für das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung eine wichtige

Quelle. Demnach ist auch für die Beurteilung von Handlungserfolg entscheidend, was als Erfolg gewertet wird. Es geht hier sozusagen um die Wahrung des Erfolges. Oft wird das Ergebnis der Handlung als Gütemaßstab gewählt. Leistungsziele können hierbei unterschiedlicher Art sein. Leistungserfolg kann an anderen gemessen werden. Man möchte gewinnen oder einen bestimmten Rang erreichen. Leistung kann aber auch individuell gemessen werden. Es geht hierbei um persönliche Bestzeiten oder Bestweiten. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von sozialer (gewinnen) oder individueller (persönliche Bestleistung erzielen) Bezugsnorm. Ein Ziel könnte aber auch einfach sein, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern. Diese Art von Zielen wird als Lernziel bezeichnet. Von Prozesszielen wird gesprochen, wenn man sich zum Ziel setzt, während der Handlungsausführung Prozesse in einer gewissen Qualität auszuführen. Ein solches Ziel könnte beispielsweise sein beim Weitsprungab sprung die letzten drei Schritte rhythmisch zu gestalten (Technikziel). Ein Athlet kann sich jedoch auch ein mentales Ziel setzen. Bei Prozesszielen geht es also um die Frage, wie der Athlet die Leistung erbringt. Je nach dem in welcher Phase des motivationalen Geschehens man sich befindet, ist die eine oder andere inhaltliche Qualität von Zielen für die Handlungsausführung funktionell oder weniger funktionell.

Handlungsziele können zudem selbst gewählt oder von außen vorgegeben werden. Entscheidend für die Wirkung von Zielen ist in diesem Zusammenhang die Zielpassung. Eine hohe Zielpassung ist vorhanden, wenn die Ziele mit eigenen Interessen und Werten vernehmlich sind. In diesem Zusammenhang wird von Selbstkonkordanz gesprochen. Der Begriff der Selbstkonkordanz (Koestner et al. 2002) spiegelt das Ausmaß der Übereinstimmung von Zielen mit persönlichen Interessen und Werten wider.

3.3 Selbstbestimmung

Der Mensch hat zweifelsohne verschiedene psychische Grundbedürfnisse. Wie die Konsistenztheorie (Grawe 2004) unterscheidet auch die

Selbstbestimmungstheorie (Ryan und Deci 2007) psychische Grundbedürfnisse. Es sind dies das Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit (Bindungsbedürfnis bei Grawe), das Bedürfnis nach Kompetenz (Selbstwertschutz und Selbstwerterhöhung bei Grawe) und das Bedürfnis nach Autonomie (Bedürfnis nach Orientierung/Kontrolle bei Grawe). Das von Grawe aufgeführte Bedürfnis nach Lustgewinn/Unlustvermeidung wird in der Selbstbestimmungstheorie nicht explizit erwähnt, ist aber in ihr durch den Grad der Selbstbestimmung implizit vorhanden. Konkret wird die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation gemacht (siehe auch Kap. ► „Motive und Motivation im Sport“). Intrinsische Motivation ist der Prototyp der selbstbestimmten Motivation. Eine Tätigkeit wird ausgeführt, weil die Person während der Tätigkeit selber Spaß erlebt (entsprechend dem Bedürfnis nach Lustgewinn). Intrinsisch reguliert ist eine Tätigkeit, wenn sie Spaß macht oder die drei psychischen Grundbedürfnisse nach Kompetenz, sozialer Eingebundenheit und Autonomie während der Tätigkeit selber befriedigt werden. Von externaler Regulation wird gesprochen, wenn eine Tätigkeit ausgeführt wird, um instrumentelle Absichten zu befriedigen oder anders ausgedrückt, eine von der Handlung losgelöste Konsequenz zu bewirken. In der Selbstbestimmungstheorie werden auf einem Kontinuum externaler und intrinsischer Regulation vier Typen externaler Regulation unterschieden, welche aus einer subjektiven Perspektive bezüglich der Handlungsverursachung als external oder eher external wahrgenommen werden. Der Grad der Selbstbestimmung bei der Zielauswahl und der Zielverfolgung ist ein wichtiger Faktor für die Handlungsqualität und Persistenz zielgerichteter Handlungen. Intrinsische Motivation ist ein moderater bis starker Prädiktor für Leistung (Cerasoli et al. 2014), wobei Leistungsqualität (z. B. solide Abwehrleistung) durch intrinsische Motivation besser vorausgesagt werden kann als die Quantität der Leistung (z. B. Tore schießen). Das heißt auch, unabhängig von der Art und Weise der Leistungserbringung, intrinsisch motivierte Individuen zeigen bei gleichem Leistungspotenzial die besseren Leistungen. Werden Belohnungen in Abhängigkeit zur Leistung ausge-

setzt, profitiert die Leistungsquantität stärker als die Qualität. Wenn Belohnungen größer und direkt mit der Leistung verknüpft werden, könnten jedoch Teamwork und Kreativität in Mitleidenschaft gezogen werden und die positiven Effekte intrinsischer Motivation können sich verringern. Wenn Teamwork, Kreativität, Qualität und Verantwortung wertgeschätzt und wichtig sind, sollten darum extrinsische Belohnungen an die Gesamtleistung über einen gewissen Zeitraum geknüpft sein.

3.4 Selbstregulationsprozesse und Volition

Unter Persistenz wird die Ausdauer verstanden, mit welcher eine Person eine Zielverfolgung aufrechterhält. Bei auftauchenden Schwierigkeiten, konkurrierenden Absichten, bzw. günstigen Gelegenheiten für die Umsetzung anderer Handlungsabsichten, kann ein Individuum versucht sein, eine Zielverfolgung aufzugeben oder mit geringerer Intensität zu verfolgen. Diese Gefahr besteht umso mehr, als dass sich viele Ziele nicht in einem Handlungsschritt erreichen lassen. Vielmehr werden die meisten Ziele erst durch wiederholtes Handeln in einem längeren Zeitraum erreichbar. Dies trifft für das Ziel eine bestimmte Zeit im Marathon zu erreichen gleich auf mehreren Ebenen zu. Erstens, muss zuerst die Kompetenz eine solche Zeit überhaupt laufen zu können, durch zielgerichtetes mehrmaliges, vielleicht jahrelanges, Training aufgebaut werden. Hierbei braucht nicht nur das Dranbleiben am Trainingsprozess, sondern jedes Training für sich wiederum eine gewisse Persistenz. Zweitens benötigt der Athlet im Marathonlauf selber Persistenz um die 42.195 km auch laufend zu beenden. Schlussendlich reicht diese Persistenz für das Erreichen des zeitlichen Ziels alleine nicht aus. Evtl. braucht es zusätzlich noch Kompetenzen um einem Impuls, die Intensität zu reduzieren, entgegenzuwirken. Um trotz hohen Widerständen, konkurrierenden anderen Handlungsabsichten und nicht kongruenten motivationalen Schematas an einer Tätigkeit bleiben zu können, braucht es Selbstregulationsprozesse. Ein hoher Anreiz einer Tätigkeit gepaart mit einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung (SWÜ) alleine reichen hier nicht mehr aus. Interne

oder externe, tatsächliche oder vorgestellte Hindernisse stehen der Realisierung eines Zieles im Wege. Selbst- bzw. handlungsregulatorische Prozesse sind nun zentral. Man spricht auch von volitionalen Prozessen. Neben dispositionalen Voraussetzungen sind SWÜ, planende Bewusstseinslage sowie Handlungskontrollstrategien, wie selektive Aufmerksamkeit oder sparsame Informationsverarbeitung (Brandstätter 2009), nur einige Faktoren unter einer Vielzahl, welche Persistenz und Intensität während der Handlungsausübung beeinflussen. Als wichtige Strategie zur Umsetzung von Absichten und damit zur Handlungsregulation hat sich die vorhergehende Planung von Handlungen herausgestellt (Brandstätter 2009). Unter Planen wird nach Brandstätter (2009) die im Voraus gedanklich stattfindende Realisierung eines Zieles durch das konkrete Festlegen von einzelnen Handlungsschritten verstanden. Mit konkreten Vorsätzen wird dann eine Absicherung von Absichten vorgespurt. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Intentionen in Handlungen überführt und erfolgreich vollendet werden. Wichtig sind hierbei die Bildung von Zielintentionen und Durchführungsintentionen (Gollwitzer und Sheeran 2006). Ziel ist es, mit sogenannten Wenn-Dann-Vorsätzen eine volitionale Intentions- und volitionale Handlungsabsicherung zu erreichen (Birrer und Seiler 2006).

3.5 Selbstwirksamkeitsüberzeugung

Selbstwirksamkeitsüberzeugung (SWÜ) ist definiert als der Glaube einer Person, dass sie mit ihren Fähigkeiten eine spezifische Handlung erfolgreich ausführen kann (Bandura 1997). Das Konzept der SWÜ war lange eine der weitest verbreiteten und untersuchten Konzepte in der Psychologie und viele Forscher und Anwender waren lange fasziniert vom Effekt, welcher SWÜ auf Motivation und Leistung haben kann (Vancouver et al. 2014). SWÜ spielt nämlich in allen Phasen des Motivationsgeschehens eine wichtige Rolle und ist dementsprechend auch wesentlich in der Beeinflussung der Motivationslage einer Person. Wird beispielsweise die Wahrscheinlichkeit, dass eine Intention tatsächlich umgesetzt werden

kann, als sehr gering beurteilt, wird eine Handlungsabsicht nur unter äußerem Druck gefasst und in Angriff genommen werden. Die systematische Beachtung der SWÜ einer Person ist deshalb ein wichtiger Faktor in einem Motivationstrainingsprogramm.

3.6 Attributionen

Attributionen sind Erklärungen oder Mutmaßungen über die Gründe für Handlungsergebnisse (Försterling 2009). Sie können als Versuch angesehen werden, die Befriedigung des Bedürfnisses nach Orientierung und Kontrolle zu unterstützen. Werden Ursachen für Handlungsergebnisse als kontrollierbar, insbesondere durch das eigene Verhalten, eingestuft, wird das Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle befriedigt. Attributionale Theorien beschäftigen sich mit den Auswirkungen solcher Zuschreibungen und ihrer Konsequenzen auf Erleben und Verhalten (Försterling 2009). Sie gehören im Rubikon-Modell zur letzten motivationalen Phase und bestimmen das zukünftige Handeln mit.

Neben dem psychischen Grundbedürfnis nach Orientierung spielt auch das Bedürfnis nach Selbstwertschutz eine wichtige Rolle. Je nachdem ob nämlich die Ursache als internal, also bei der Person selber und zeitlich stabil eingestuft wird, erfolgt bei Nicht-Erfüllung von Zielerwartungen eine Verletzung des Selbstwertes. Im Laufe der Zeit bilden sich wiederum spezifische motivationale Schemata aus, wie Handlungen beurteilt werden und welche Zielschwierigkeit beispielsweise in Zukunft präferiert ausgewählt wird (Weiner 1994). Solche Ausprägungen werden in Form von kognitiven Dispositionen erfasst. Auf solche oder ähnliche persönliche Ausprägungen wird weiter unten noch näher eingegangen.

3.7 Motivationskonstrukte aus differenzieller Perspektive

Wie oben bereits angedeutet, können die unterschiedlichen motivationalen Schemata als relativ stabile Wahrnehmungs-Handlungsmuster und damit als persönliche Ausprägungen angesehen

werden. In der Folge werden einige dieser motivational relevanten Persönlichkeitseigenschaften (u. a. Attributionsstil) näher erläutert. Bei zielgerichteten Motivationstrainingsformen wird versucht, solche persönlichen Dispositionen zu verändern oder zumindest zu berücksichtigen.

3.7.1 Persönliche Werte, Interesse und Motive

Werte beinhalten globale interne Repräsentationen von dem, was als persönlich richtig und wichtig im Leben erachtet wird (Hayes 2004). Dies beinhaltet Konzepte wie etwa Ehrlichkeit und Familie, Objekte wie etwa Wohlstand und Verhaltensweisen wie etwa immer sein Bestes geben. Werte ergeben Sinn und erlauben es, Handlungsstränge über eine längere Zeit zu verfolgen. Sie sind eine Art Richtschnur für Verhaltensziele (etwas was man tun möchte) – im Gegensatz zu Ergebniszielen (etwas was man haben möchte). Durch ihren übergeordneten Charakter ermöglichen Werte einem Individuum sinnvolle Ziele zu formulieren, so dass die Person ihre psychischen Grundbedürfnisse befriedigen kann. Werte sind zwar durch soziale und gesellschaftliche Vorstellungen mitbestimmt, sie sind aber für jede Person individuell und zeitlich stabil.

Ähnlich wie der Wertebegriff stammt auch Interesse als psychologisches Konzept aus der Alltagssprache. Unter Interesse werden relativ stabile Präferenzen oder Einstellungen in Bezug auf bestimmte Themenfelder, Lerngegenstände oder Tätigkeiten verstanden (Krapp 2009). Weil es sich eben um Präferenzen für Tätigkeiten oder für mit Tätigkeiten verbundene Gegenstände handelt, nehmen Interessen eine Art Status motivationaler Dispositionen ein und sind für die Absichtsbildung als auch für die Handlungsinitiierung wichtige Größen.

Als Motiv wird ein relativ stabiles Merkmal einer Person verstanden, das beschreibt, wie wichtig einem Individuum eine bestimmte Art von Zielen ist (siehe hierzu auch Kap. ► „[Motive und Motivation im Sport](#)“). Nach McClelland (1987) sind Motive wichtig dafür, welches Verhalten ausgewählt und energetisiert wird. In der Regel werden drei große Motivbereiche unterschieden, welche eine gewisse Verwandtschaft

mit Grawes (2004) psychischen Grundbedürfnissen haben. Die „Big 3“ sind: Leistungsmotiv, Bindungsmotiv und Machtmotiv.

3.7.2 Zielorientierungen, Annäherungs- vs. Vermeidungsmotivation, Selbstkonzept der Begabung

Theorien der Zielorientierung gehen davon aus, dass menschliches Verhalten aus Zielen vorausgesagt werden kann (Ames 1992). Es wird angenommen, dass sich Menschen in der Auswahl von Zielarten unterscheiden und sich damit das Auftreten bestimmter Verhaltensweisen als mehr oder weniger wahrscheinlich voraussagen lässt. In der Regel werden zwei große Kategorien von Zielarten unterschieden (Duda et al. 2005): (1) Das Ziel, eigene Fähigkeiten zu erweitern, also sich in gewissen Tätigkeiten zu verbessern und (2) hohe Fähigkeiten im Kontext mit anderen zu demonstrieren oder dann geringe Fähigkeiten zu verbergen. Für die Disposition, die erste Art von Zielkategorie zu wählen, wird der Begriff Lernzielorientierung oder Aufgabenorientierung (*task orientation*) verwendet. Für die Disposition, die zweite Art von Zielen zu verwenden, wird der Begriff Leistungszielorientierung oder Wettbewerbsorientierung (*ego orientation*) gebraucht. Bei den Leistungszielen wird zudem noch der Unterschied in Annäherungs-Leistungsziele und Vermeidungs-Leistungsziele gemacht, je nachdem ob Kompetenz gezeigt oder fehlende Kompetenz versteckt werden soll (Spinath 2009). Da es sich im Handlungsfeld Sport oft um Leistungssituationen handelt, sind Zielorientierungen wichtig im motivationalen Prozess sportlicher Handlungen.

Die wohl grundlegendste motivationspsychologische Annahme geht aus dem psychischen Grundbedürfnis anstreben von Lust/vermeiden von Unlust hervor, nämlich dass Individuen erwünschte Zustände anstreben und unerwünschte zu vermeiden versuchen. Beim Ersteren spricht man von Annäherungsmotivation, beim Zweiten von Vermeidungsmotivation. Die Existenz von einem Annäherungs- und Vermeidungssystem wurde auch durch neurophysiologische Befunde erhärtet (Grawe 2004). Es zeigt sich, dass Men-

schene eine motivationale Verhaltenstendenz herausbilden, sich entweder Zielen eher zu nähern, also Annäherungsziele zu wählen – hier spricht man von Hoffnung auf Erfolg – oder Ziele eher zu vermeiden, also Vermeidungsziele zu wählen – hier spricht man von Furcht vor Misserfolg. In Verbindung mit der Zielorientierung ergibt das vier Kategorien von Zielen, nämlich Lern-Annäherungsziele, Lern-Vermeidungsziele, Leistungs-Annäherungsziele und Leistungs-Vermeidungsziele (Ebner und Freund 2009). Lern-Annäherungsziele führen generell zu besserer Leistung. Lern-Vermeidungsziele sind weniger günstig als Lern-Annäherungsziele, jedoch vorteilhafter als Leistungs-Vermeidungsziele. Leistungs-Annäherungsziele hängen mit höherer Persistenz und intrinsischer Motivation zusammen. Leistungs-Vermeidungsziele gehen mit geringerer Leistung einher (Ebner und Freund 2009).

Vorstellungen des Menschen, ob eher Begabung oder Anstrengung als Ursache für Erfolg verantwortlich sind, beeinflussen das motivationale Verhalten von Individuen ebenfalls (Dweck 1999). Sportliche Leistung kann beispielsweise als hauptsächlich abhängig vom sportlichen Talent und daher als zeitlich stabil angesehen werden. Die Vorstellungen sind starr (starrs Mindset). Dagegen kann man Kompetenz auch als ein Produkt von Lernen sowie Anstrengung betrachten. In dieser Denkart ist sportliches Können von Lernwille und Anstrengung abhängig (dynamisches Mindset). Ein dynamisches Mindset steht in positiver Beziehung zu einer Aufgabenorientierung, ein starres korreliert positiv mit Wettbewerbsorientierung und Amotivation (Biddle et al. 2003).

3.7.3 Attributionsstil

Auch welche Art von Attributionen bei Erfolg oder Misserfolg bevorzugt verwendet werden, wird als Persönlichkeitsmerkmal angesehen. Dabei werden hauptsächlich zwei Ausprägungen unterschieden, nämlich Erfolgs- und Misserfolgsmotivierung (Weiner 1994). Bei Erfolg attribuieren Erfolgsmotivierte internal stabil auf die eigenen Fähigkeiten oder internal variabel auf die eigene Anstrengung. Dies führt zu einem Schutz oder gar einer Erhöhung des Selbstwertes: Misserfolge werden exter-

nal („Der Schnee war zu weich.“) attribuiert oder internal variabel („Ich habe mich zu wenig angestrengt.“). Misserfolgsmotivierte hingegen schreiben Misserfolge internalen Faktoren zu („Ich bin einfach zu wenig talentiert.“) und attribuieren Erfolg external. Um den Selbstwert zu schützen, wählen Misserfolgsmotivierte Ziele, welche ganz leicht oder ganz schwierig zu realisieren sind. Bei den ganz leichten Zielen erleben sie sicheren Erfolg. Das Nicht-Erreichen von ganz schwierigen Zielen gefährdet den Selbstwert auch nicht, da ein Misserfolg keinen Gesichtsverlust bedeutet. Erfolgsmotivierte hingegen wählen Ziele mittlerer Schwierigkeit. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie erfolgreich sind, recht hoch. Sie erleben mehr Erfolg und so stabilisieren sich Erfolgserwartungen. Ihr Selbstwert steigt.

4 Motivationstraining: Zielgerichtete Optimierung von Motivationsprozessen

Obwohl die Beeinflussung von menschlichem Verhalten einem breiten Bedürfnis entspricht, gibt es wenig zielgerichtete, evidenzbasierte Programme zur Motivationsverbesserung. Trotzdem werden in der Folge mögliche Methoden zur systematischen und zielgerichteten Beeinflussung des Motivationsprozesses vorgestellt. Wo möglich werden die Methoden mit wissenschaftlicher Evidenz untermauert. Ansonsten werden Vorschläge gemacht, wie aus theoretischer Sichtweise ein Programm zur systematischen und zielgerichteten Beeinflussung der Motivation aussehen sollte. Dabei wird versucht eine Unterscheidung in unbewusste oder spielerische Aneignung von Verhaltensweisen – wir sprechen hierbei von impliziten Trainingsformen – und von bewusster, mit Anstrengung und teilweise mit Anleitung erfolgreicher Aneignung (explizite Trainingsformen) zu machen. Die impliziten Formen wirken in der Regel indirekt durch die Veränderung von Umweltvariablen. Die expliziten Formen sind Interventionen direkt bei der Person.

4.1 Umweltbezogene Interventionen (Implizites Motivationstraining)

4.1.1 Veränderung des motivationalen Klimas

Unter motivationalem Klima wird die durch die soziale Umwelt geschaffene typische Atmosphäre, welche die motivationalen Prozesse von Individuen beeinflusst, verstanden (Duda und Balaguer 2007). Bezugnehmend auf die Zielorientierungstheorie wird diese Atmosphäre typischerweise durch das Ausmaß, in welcher die Umwelt Lernzielorientierung/Wettbewerbsorientierung oder Selbstbestimmung fördert, verstanden. Es zeigte sich, dass die Art und Weise, wie Trainer ihr Training strukturieren, die Quantität und Qualität ihrer Rückmeldungen entscheidend für Motivation und Leistung ihrer Athleten ist (Liu et al. 2016). Es offenbarte sich, dass das autonomieunterstützende Klima allgemein die selbstbestimmte Motivation fördert und dass der wahrgenommene Grad der Selbstbestimmung vor einem Wettkampf mit besseren Wettkampfleistungen einhergeht (Gillet et al. 2010). Die Wahrnehmung eines Autonomie unterstützenden Trainerverhaltens scheint zudem positiv mit eigenständigen Zielmotiven und Wohlbefinden zu korrelieren (Smith et al. 2010). Kontrollierendes Verhalten führt dagegen zu kontrollierten Zielmotiven, welche in Verbindung mit Implementierungsintentionen zu eingeschränktem Wohlbefinden führen. Die Autonomie, welche Sportlern gegeben wird, scheint auch im Bereich des motorischen Lernens ein wichtiger Faktor zu sein. In einem Experiment zeigten Lernende einer motorischen Aufgabe, bei welcher sie auswählen konnten, wann sie eine Rückmeldung zu ihrer Leistung erhielten, nicht nur höhere intrinsische Motivation, sondern auch bessere Lernleistungen (Grand et al. 2015).

Ein weiterer Teil des relevanten sportlichen Umfelds bildet neben dem Trainer die Familie und ganz spezifisch die Eltern. In einem quasi Experiment wurde das elterliche Feedback manipuliert (Gershgoren et al. 2011). Ein Teil der Eltern wurde angewiesen nach einer Leistungssituation aufgabenorientierte Rückmeldungen (z. B.

„Das Wichtigste ist nicht die Leistung, sondern dass du lernst wie du die Aufgabe richtig machst.“) zu geben. Der andere Teil der Eltern sollte wettbewerbsorientierte Rückmeldungen verwenden (z. B. „Das Wichtigste ist, dass du besser bist als die anderen“). Es zeigte sich, dass dieses einmalige Feedback das wahrgenommene motivationale Klima verändern konnte.

Gut überprüft sind Interventionen zur Veränderung des motivationalen Klimas unter der Verwendung des TARGET Rahmenkonzeptes (Ames 1992). Das Akronym TARGET steht dabei für *Task* (Gestaltung der Aktivität), *Authority* (Fremd-/Mit-/Selbstbestimmung), *Recognition* (Art und Weise von Anerkennung und Lob), *Grouping* (Kriterien zur Gruppenbildung), *Evaluation* (Kriterien zur Leistungsbeurteilung) und *Time* (Lerngeschwindigkeit). In einer Metaanalyse wurden kleine bis mittlere Effekte von TARGET Interventionen auf Fitness, Lernen, Einstellung, Angst, Spaß, Selbstvertrauen und Kompetenzgefühl ermittelt (Braithwaite et al. 2011).

4.1.2 Attributionales Feedback

Trainer sind ein zentraler Umweltfaktor im motivationalen Geschehen. Ganz entscheidend sind Rückmeldungen betreffend Gründen für Erfolg oder Misserfolg. Hierbei wird von attributionalem Feedback gesprochen. Da Ursachenerklärungen nach Misserfolg, welche die Ursachen als internal, kontrollierbar und instabil erklären, zu mehr Persistenz und teilweise auch besseren Leistungen führen, werden diese Art von Attributionen als funktional bezeichnet (Weiner 1994). Demgegenüber werden Attributionen mit internalen, unkontrollierbaren und stabilen, bzw. externalen, unkontrollierbaren und stabilen Ursachenerklärungen als dysfunktional betrachtet. In Experimenten wurde gezeigt, dass funktionales attributionales Feedback Kausalattributionen von Individuen nach Misserfolg positiv verändern, sowie deren Erfolgserwartungen und Persistenz nach Misserfolg verbessern (Le Foll et al. 2008; Rascle et al. 2015). Diese Effekte scheinen relativ stabil und auch vier Wochen nach der Manipulation in anderen Leistungssituationen sichtbar zu sein (Rascle et al. 2015). Dysfunktionales Feedback hingegen scheint auch zu dysfunktionalen Attributionen, tieferen

Erfolgserwartungen und weniger Persistenz (Rascle et al. 2015) sowie tieferer SWÜ und auch schlechteren Leistungen zu führen (Coffee und Rees 2009). Vor allem Athleten mit tiefer Kontrollüberzeugung scheinen von solchen Maßnahmen zu profitieren (Parker et al. 2016).

4.2 Personenbezogene Interventionen (Explizites Motivationstraining)

4.2.1 Werteklä rung und Motiverkennung

Werte sind wie Leuchttürme oder Fixsterne: Sie geben dem Menschen Orientierung. Um Konflikte zwischen Absichten zu verhindern und eine Harmonisierung zwischen Zielen unterschiedlicher Lebensbereiche zu erleichtern, sollten sporadisch Werte-, Interessen- und Motivklärungen angestellt werden (Birrer und Seiler 2006). Da sich sportlich aktive Menschen oft im Spannungsfeld zwischen Beruf, Privatleben und Sport befinden, ist es ratsam, diese Überlegungen auch für alle drei Lebensbereiche anzustellen. Es geht darum, einer Person ihr affektives Netzwerk bewusst zu machen, mit Gegebenheiten des alltäglichen Lebens zu verknüpfen und die Beziehungen des neuen Netzwerkes zu den übergeordneten Assoziationsmustern der Person, wie z. B. Selbst, Realität oder kulturelle Werte herauszuarbeiten. Diese Überlegungen haben zum Ziel Konflikte möglichst vor der Intentionsbildung zu erkennen und durch „harmonisierte“ Intentionen zu verhindern. Dies sollte der Schaffung einer höheren Selbstkonkordanz dienen. Hohe Selbstkonkordanz wird mit effizienterer Zielverfolgung und Zielerreichung in Verbindung gebracht (Koestner et al. 2002). Die Akzeptanz und Commitment Therapie (ACT) (Hayes 2004) bietet zahlreiche Methoden zur Werteklä rung und Umsetzung der Werte in zielgerichtetes Handeln.

4.2.2 Affektive Vorhersage (Affective Forecasting)

Im Allgemeinen wird Motivation zu sportlichem Handeln mit Spaß und Vergnügen in Verbindung gebracht. Verspricht eine Aktivität von sich aus

keinen Spaß, erfolgt die Steuerung des Verhaltens über andere mit ihr verbundene Konsequenzerwartungen. Die Konsequenzerwartung kann zum Großteil durch die wahrgenommene Attraktivität der Aufgabe sowie deren subjektiv antizipierten Verhaltenskonsequenzen beeinflusst werden. Das klingt nach einem rational logischen Rechenprozess. Tatsächlich handelt es sich eher um einen affektiven Prozess. Dabei werden zukünftige Ereignisse mental simuliert (Wilson und Gilbert 2005). Als Reaktion auf die mentale Vorstellung des zukünftigen Ereignisses wird in der Gegenwart eine affektive Reaktion bezüglich des zukünftigen Ereignisses vorproduziert. Im englischen Sprachraum spricht man von *affective forecasting*. Es wird ein emotionales Vorerlebnis in der Gegenwart mental vorerzeugt und quasi „wahrgenommen“. Unser Gehirn ist sensibel für die Valenz von Ereignissen. Angenehme Vorerfahrungen führen zu anstrebenden Verhaltenstendenzen und unangenehme zu vermeidenden. Dabei sind neben der Valenz in diesen emotionalen Vorerlebnissen auch die Wahrnehmung von Basisemotionen (z. B. Angst, Freude) und Intensität sowie Dauer von Bedeutung. Die Funktion des emotionalen Vorerlebens ist, möglichst viele Handlungen mit angenehmem Ausgang und möglichst wenige mit unangenehmem Ausgang umzusetzen. Diese emotionalen Vorerlebnisse sind jedoch gewissen systematischen Fehlern unterworfen: Der situationale Kontext während der Voraussage beeinflusst die affektive Vorhersage; Intensität und Dauer von Emotionen werden in der Voraussage überschätzt und Begründungen für gewisse Voraussagen intensivieren die vorerlebten Gefühle.

Sowohl der Prozess des emotionalen Vorerlebens, als auch das emotionale Erleben nach Handlungen mit den folgenden Bewertungs- und Erklärungsprozessen selbst, sind weitestgehend unbewusst. Eine mentale Zeitreise kann durch den Einsatz von Visualisierungstechniken bewusst eingesetzt werden, um den Prozess des *affective forecastings* zielbringend auszunutzen. In der einschlägigen Literatur zum Visualisieren findet sich tatsächlich die Unterscheidung in kognitive und motivationale Nutzenaspekte des Visualisierens (Cumming und Williams 2013).

Je nachdem welche Funktion das Visualisieren haben soll, werden andere Inhalte (Was?) und Vorgehensweisen (Wie?) eingesetzt. Hierbei können die bildlichen Vorstellungen bewusst so gewählt werden, dass emotionales Vorerleben im Sinne der persönlichen Werteerreichung reguliert wird. Hierzu kann das Erreichen von vorher gesetzten Zielen visualisiert werden.

Da der situationale Kontext das Vorerleben beeinflusst, sollte *forecasting* in guter Stimmung oder nach der Induktion von guter Stimmung geschehen. Hilfreich für das emotionale Vorerleben kann auch der Einbezug des Vorerlebens von Spaß, Kompetenz, Autonomie und sozialer Zugehörigkeit sein. Weitere motivational ausgerichtete Visualisierungsinhalte könnten die Vorstellung beinhalten, wie ein Athlet herausfordernde Situationen meistert, oder wie eine Person verschiedene psychische Zustände erlebt (z. B. Angstzustände) und diese bewältigt.

Weil Begründungen für Voraussagen die Intensität der vorerlebten Gefühle intensivieren, sollten vor dem *forecasting* Argumente für positive Ausgänge ins Bewusstsein gerufen werden. Da zudem Intensität und Dauer im Vorerleben überschätzt werden, sollte für ambivalente Ausgänge Dauer und Intensität bewusst relativiert werden. Personen sind nämlich nicht in der Lage einzuschätzen, wie schnell sie psychisch belastende Ereignisse bewältigen werden. Dies kann teilweise korrigiert werden, indem Personen aufgefordert werden sich sorgfältig zu überlegen, welche anderen Ereignisse oder Handlungen in der Zukunft Aufmerksamkeit in Anspruch nehmen könnten.

4.2.3 Zielsetzungs- und Zielverfolgungsmethoden

Beim Einsatz von Zielsetzungsmethoden sind situationale Faktoren und individuelle Unterschiede zu berücksichtigen. Dennoch gibt es auch allgemeine Grundsätze. Um die Wirksamkeit von Zielen optimal auszunutzen, sind nämlich die strukturelle und inhaltliche Qualität von Zielen zu berücksichtigen. Im englischen Sprachraum hat sich das Akronym SMART verbreitet, um bei der Zielsetzung die Dimensionen der strukturellen Qualität systematisch einzubeziehen. SMART steht nach Bull et al. (1996) für spezifisch, mess-

bar, anpassbar, realistisch und termingebunden. Dies entspricht weitgehend den Empfehlungen von Locke und Latham (1985) für den Einsatz im Sport. Zusätzlich wird die Benutzung von kurzfristigen Zielsetzungen als Zwischenstation zur Erreichung von langfristigen Zielen und die Anwendung geeigneter Aktionspläne und Strategien empfohlen. Solche Strategien und Maßnahmenpläne entsprechen der auch von Heckhausen (1989) empfohlenen Beschäftigung mit Realisierungsfragen (wann, wo und wie soll die Intention umgesetzt werden). Solche sogenannten Implementierungsintentionen fördern die Wahrscheinlichkeit, dass das Verhalten tatsächlich ausgeübt und zielgerichtet abgeschlossen wird (Gollwitzer und Sheeran 2006).

Langfristige Ziele zu verfolgen erfordert ein hohes Maß an Selbstregulation. Neben Implementierungsintentionen hat sich zur Stärkung des Ziel-Commitments mentales Kontrastieren als hilfreich herausgestellt (Sheeran et al. 2013). Beim mentalen Kontrastieren werden gleichzeitig Reflexionen über einen gewünschten positiven Zielzustand angestellt und mit dem (negativen) Ist-Zustand sowie möglichen Hindernissen zum Zielzustand kontrastiert. Die gleichzeitige mentale Aktivierung der beiden Zustände betont einen Handlungsbedarf. Bei entsprechender Erfolgserwartung führt diese Kontrastierung zu einer starken Energetisierung und bewegt Menschen, Hindernisse zu überwinden, welche sich zwischen ihnen und den gewünschten Zielzuständen befinden. Mentales Kontrastieren wird mit Fragen wie „denke an das Beste was passieren würde, wenn du dein Ziel erreichen würdest, nimm dir Zeit, dir das genau vorzustellen“ eingeleitet, gefolgt von Fragen wie: „Denke an das größtmögliche Hindernis, das zwischen dir und deinem Ziel steht. Nimm dir Zeit, um genau auszumachen, was genau im Wege steht.“ Dieses Prozedere wird wiederholt, bis über die besten Handlungsfolgen sowie wichtigsten Hindernisse reflektiert wurde, und schriftlich festgehalten. Eine Kombination von mentalem Kontrastieren und Implementierungsintentionen scheint für die Handlungsregulierung am vorteilhaftesten zu sein (Duckworth et al. 2011).

Bei komplexen und langfristigen Zielen sind das Setzen von Zwischenzielen und der Einsatz

von Strategien zur Zielerreichung unablässig. Dies ist umso wichtiger, je komplexer die Handlung und je größer der zu erwartende Widerstand bei der Handlungsausführung ist. Nach der Rückmeldung über die Erreichung von selbstgesetzten Nah- und Zwischenzielen wird oft eine flexible Regulation von Anstrengung und Ausdauer beobachtet (Heckhausen 1989). So kann beispielsweise eine starke Anstrengungsbereitschaft festgestellt werden, wenn eine Person hinter dem gesetzten Ziel zurückgeblieben ist und sie gleichzeitig eine genügend hohe SWÜ hat.

Um Zielsetzungen von der Zielbildung bis zur attributionalen Phase systematisch verfolgen zu können, wird ein siebenstufiges Vorgehen vorgeschlagen: (1) Ziele setzen, (2) mögliche Hindernisse identifizieren, (3) Ziel-Commitment sichern, (4) Aktionsplan entwickeln, (5) Feedback über Zielerreichung einholen, (6) Zielerreichung evaluieren und (7) Zielerreichung verstärken (Vidic und Burton 2010). Die Wirksamkeit derart aufgebauter Zielsetzungstrainings wurde auch empirisch überprüft. Über eine achtwöchige Intervention mit der Verwendung von Prozess- und Leistungszielen konnten Sportler ihre intrinsische Motivation, das Selbstvertrauen und ihre Leistung erhöhen (Vidic und Burton 2010). Die Athleten führten die Effektivität auf einen verbesserten Aufmerksamkeitsfokus und vermehrte Prozessorientierung zurück. Bei einem ähnlichen zwölfwöchigen Zielsetzungsprogramm unter der Verwendung von Annäherungs-Lernzielen resultierte eine signifikante Reduktion der Furcht vor Misserfolg (Wikman et al. 2014). Zwölf Wochen nach Beendigung der Intervention hatten sich die Werte der Furcht vor Misserfolg allerdings wieder erhöht. Das lässt darauf schließen, dass die Trainingsprogramme von längerer Dauer sein müssten bzw. zu wiederholen wären.

Betreffend inhaltlicher Zielqualität sind Prozessziele Ergebniszielen vorzuziehen. In einer sechswöchigen Intervention zeigte eine Gruppe, welche mit Prozesszielen arbeitete, gegenüber einer Gruppe, welche sich Ergebnisziele setzte, signifikant höheres Interesse, größeren Spaß, höhere wahrgenommene Autonomie und weniger Stress (Wilson und Brookfield 2009). Die Effekte waren moderat bis groß. Die inhaltliche Zielqua-

lität scheint jedoch weit differenziertere Auswirkungen auf die Motivation zu haben. Filby et al. (1999) zeigten, dass die Anwendung einer Mehrfachziel-Strategie mit einer ausgeglichenen Balance zwischen Rang-, Leistungs- und Prozesszielen, zu den besten Leistungen führte. Zudem sollten Sportler lernen, zu welchem Zeitpunkt welche Art von Zielsetzungen am leistungsdienstlichsten ist. Bei großer zeitlicher Distanz zur Zielerbringung, liegt es nahe zu vermuten, dass Rangziele dazu geeignet sind, die Persistenz und Ausdauer über längere Zeit aufrecht zu erhalten. Leistungs- und Lernziele scheinen sich sehr gut zu eignen, um Fortschritte aufzuzeigen, SWÜ aufzubauen, Aufmerksamkeit zu lenken und neue Lernstrategien zu entwickeln. Der Nutzen von Prozesszielen während des Trainings und im Wettkampf scheint schließlich darin zu liegen, dass die Aufmerksamkeit auf wesentliche Punkte der Handlungsregulation gelenkt und der Aufbau von Wettkampfangst minimiert wird.

In der praktischen Arbeit mit Sportlern schlagen deshalb Birrer und Seiler (2006) vor, mit einer zweidimensionalen Zielhierarchie zu arbeiten. In einer ersten Dimension wird die Zielschwierigkeit in Optimal-, Normal-, und Minimalziel unterteilt. Das Normalziel sollte dabei mit einer Wahrscheinlichkeit von 40 bis 60 % erreicht werden können. Das Optimalziel ist realistisch gesehen durchaus erreichbar und soll ebenfalls als anzustrebendes Ziel dienen. Damit es erreicht werden kann, sollte jedoch der Person der Handlungsablauf optimal gelingen und die Bedingungen zur Leistungserbringung förderlich sein. Diese Empfehlungen berücksichtigen Erkenntnisse über die optimale Zielschwierigkeit im Sport, wonach mittelschwere Zielsetzungen, welche mit einer Wahrscheinlichkeit von 10 bis 50 % erreicht werden können, die besten Leistungen im Sportkontext hervorbringen (Carron und Hausenblas 1998). Das Minimalziel sollte bei sehr schlechtem Wettkampfverlauf mit der notwendigen Anstrengungsbereitschaft noch erreichbar sein und der Person ein minimales Erfolgserlebnis ermöglichen. Die derartige Auffächerung der Zielschwierigkeit soll helfen, unbewusste, nicht realistische Zielintentionen bewusst zu machen, den Erwartungsdruck

zu minimieren und realistische Ziele in den Fokus zu bringen, um so mehrheitlich Erfolgserlebnisse zu ermöglichen und gleichzeitig den Glauben an das tatsächlich Mögliche nicht einzuschränken. Mit der Fokussierung auf die Normalziele wird zudem beabsichtigt, systematisch eine Erfolgsmotivierung zu fördern.

Die zweite Dimension der Zielhierarchie beinhaltet die inhaltliche Qualität von Zielen. Hierbei werden Ergebnis/Rangziele, Leistungsziele und Prozessziele (unterteilt in Technik- und Verhaltensziele) differenziert. Je nach Zeitpunkt vor bzw. während eines Wettkampfs/Trainings wird der Fokus auf die unterschiedlichen Zielaspekte gelegt. Birrer und Seiler (2006) schlagen vor, dass kurz vor Ausführung einer sportlichen Handlung oder während der Ausübung der sportlichen Handlung die Konzentration auf Prozessziele gelenkt wird. Allenfalls kann dies vor Beginn der Vorstartroutine mit der Ausrichtung auf hohe Rangziele kombiniert werden.

Wenn zu einer bestimmten Zeit mehrere Ziele aktiv sind und wenn diese miteinander nicht kompatibel sind, können Zielkonflikte entstehen. Individuen mit größeren Zielkonflikten sind in der Zielerreichung weniger erfolgreich (Boudreaux und Ozer 2013). Personen, welche einen Zielkonflikt erleben, neigen zum Grübeln, sind zögerlich, haben schlechtere Stimmungslagen, erhöhte Depressions- und Angstwerte. Dementsprechend sollte zu einem Zielsetzungsprogramm gehören, Zielkonflikte auszumachen und möglichst zu lösen. Hierzu eignen sich auch Methoden der ACT (Hayes 2004).

Zielsetzungen sind auch in Gruppensettings wichtige Größen im Motivationsprozess. Spezifische und schwierige Zielsetzungen wirken sich dabei am stärksten auf Teamleistungen aus, umso mehr, wenn es sich um komplexe Gruppenaufgaben mit gegenseitiger Abhängigkeit handelt (Kleingeld et al. 2011). Individuelle Zielsetzungen wirken lediglich, wenn sie gemeinsam mit Gruppenzielsetzungen kombiniert werden. Ansonsten wirken sie sich negativ auf die Gruppenleistung aus, umso mehr, wenn es sich um komplexe Aufgaben mit hoher Abhängigkeit handelt.

4.2.4 Persistenz und Intensität hochhalten: Volitionstraining

Dem Volitionstraining ist ein eigenes Kapitel gewidmet (siehe Kap. ► „[Volitionale Aspekte sportlichen Handelns](#)“). In der Folge soll deshalb nur in Kürze auf gewisse Aspekte des Volitionstrainings eingegangen werden. Sportler verfügen in aller Regel über eine hohe Leistungsmotivation. Sie sehen also „im Leisten“ einen hohen Wert und verfügen in der Regel auch über die notwendige Kompetenz, um sportliche Handlungen erfolgreich durchzuführen. Leistungssportler stehen jedoch immer wieder vor Hindernissen oder unerwartet hohen Widerständen: Ein Rennstart wird verpatzt, ein Sturz in der ersten Rennhälfte wirft den Mitfavoriten aus der Spitzengruppe, im Schlussspurt will ein anderer Sportler einem den Sieg streitig machen. Ziel volitiver Strategien ist es, die initiierte Handlung trotz innerer oder äußerer Widerstände aufrechtzuerhalten oder bestenfalls die Handlungsintensität bzw. Handlungsqualität sogar noch zu erhöhen. Es geht darum motivationale Schemata, welche einer Person den Handlungsabbruch oder eine Reduktion der Handlungsintensität nahe legen, mit Schemata zu ersetzen, welche Persistenz, Handlungsintensität und Handlungsqualität unterstützen. Auch hier kann wie in anderen Bereichen präventiv oder kurativ vorgegangen werden. Entscheidend ist dabei, dass der Sportler realisiert, dass es Handlungstendenzen gibt, welche ihn dazu drängen unangenehmen physischen und psychischen Reizen auszuweichen und Handlungsabsichten fallen zu lassen. Bewusstes und zielgerichtetes Eingreifen zur Unterstützung von volitiven Regulationsprozessen im Dienste der Erreichung persönlicher Ziele und Werte wird so erst möglich. Grundlagen dazu bieten die sechs Prozesse der ACT (Hayes 2004). Akzeptanz von unangenehmen Zuständen und Defusion von Gedanken und Gefühlen sind dabei wichtige Schlüsselprozesse. Da die Steuerung des Verhaltens durch motivationale Schemata geschieht, muss die volitionale Regulation mit motorischen Lösungen verbunden werden. Die Einübung solcher Techniken sollte also mit spezifischen Trainingsformen, beispielsweise Kopf an Kopf Rennen oder technische Übungen nach Misserfolgsinduktion, einhergehen. Die volitio-

nale Regulation wird präventiv durch klare Abschirmungsintentionen vom Stile „Wenn ich angegriffen werde, werde ich im Oberkörper locker bleiben und die Kadenz steigern.“ vorbereitet (volitionale Handlungsabschirmung). Unangenehme psychische und physische Zustände werden bewusst wahrgenommen und ausgehalten. Aufmerksamkeit wird so nicht mehr durch die Bewältigung dieser unangenehmen Zustände gebunden, sondern bewusst auf die leistungsrelevanten Prozesse und die Anforderungsbewältigung gelenkt. Implementierungs- und Abschirmungsintentionen verstärken die Zugänglichkeit von zielgerichteten, teilweise automatischen Handlungsprogrammen (Gollwitzer und Sheeran 2006). Strategien wie Selbstbefehle, Selbstinstruktionen, Visualisierungen, aber auch psychoregulative Techniken (siehe hierzu Kap. ► „[Psychoregulation und Psychoregulatives Training](#)“) können das Einüben neuer oder die Stärkung bereits vorhandener motivationaler Schemata unterstützen.

4.2.5 Debriefing

Es wurde gezeigt, dass Zielsetzungen wichtige Komponenten von Motivationstrainings sind. Zielsetzungen wirken jedoch nur, wenn zeitgerechte Rückmeldungen über die Zielerreichung gemacht werden (Locke und Latham 1985). Zudem wird nach Abschluss der Handlung diese automatisch bewertet. Dabei kann die rückblickende Bewertung einer fehlgeschlagenen Handlung je nach Persönlichkeitsdisposition zu Grübeln und zur Aktivationshemmung weiterer Handlungen führen (Heckhausen 1989) und nichtfunktionale motivationale Schemata generieren. Die Bewertung kann jedoch auch aus selbstwert-schützenden Gründen unrealistisch sein. Wie das physiologische Immunsystem Gefahren für das physiologische System bekämpft, bekämpft auch das psychische System Gefahren für das emotionale Gleichgewicht. Diese Prozesse sind unbewusst und beinhalten bekannte psychologische Phänomene wie Dissonanzreduktion, selbstwertdienliche Attributionen, motiviertes Begründen und Selbstbekräftigungen (Wilson und Gilbert 2005). Solche Mechanismen sind zwar für die psychische Gesundheit im Dienste des Selbstwert-

schutzes sinnvoll, für die Verfolgung von langfristigen Zielen jedoch nicht immer funktional.

Aus diesen Gründen ist empfehlenswert, den Bewertungsprozess im Anschluss an eine Handlung mittels einem gezielten Debriefing-Prozess zu systematisieren. Ein systematisches Debriefing hat zum Ziel, die Leistungszufriedenheit zu verbessern und den Spaß am Sport zu fördern oder wieder zu wecken (Hogg und Kellmann 2002). Ein weiteres Ziel ist die Ablösung von möglichen negativen (manchmal auch positiven) Gedanken und, durch eine bewusste Verarbeitung des Wettkampfs oder Trainings, eine Neuausrichtung auf das „Hier und Jetzt“ und falls nötig eine Zielablösung. Ein sorgfältig durchgeführter Debriefing-Prozess kann auch dem gezielten Aufbau und der bewussten Stärkung einer Erfolgsorientierung dienen und Kausalattributionen leistungsfördernd beeinflussen. Schritte des Debriefing Prozesses sind die Eigenanalyse der Leistung, der Austausch mit externem Feedback, das Bestimmen von Veränderungsnutzen und das Neusetzen von Zielen (Hogg und Kellmann 2002).

4.2.6 Mythos Selbstwirksamkeit

In der sportpsychologischen Praxis klagen zahlreiche Athleten über fehlende SWÜ. Wenig SWÜ zu haben wird als unangenehm erlebt, ähnlich Bedrohungs- oder Angstzuständen. SWÜ ist nämlich eine wesentliche Quelle, um das Bedürfnis nach Orientierung/ Kontrolle zu befriedigen. Fehlende SWÜ wird zudem als Selbstwert gefährdend wahrgenommen. Es gibt jedoch gute Gründe, warum Menschen dazu neigen wenig SWÜ zu haben. Unter phylogenetischer Betrachtungsweise schützt eine leichte Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten davor, Handlungen anzugehen, welche die persönlichen Ressourcen überschreiten. Deshalb haben Menschen motivationale Schemata entwickelt, welche vor Überschätzung und damit Gefahr schützen. Eine systematische Unterschätzung der eigenen Fähigkeiten in sportlichen Situationen ist in der Regel nicht (mehr) funktional.

Geringe SWÜ gepaart mit hohen Zielen führt zudem zu inkonsistenten psychischen Prozessen und als Folge zu vermehrter Aktivität des emotionalen und kognitiven Systems – im besten Falle

zu vermehrter Planung, erhöhter Persistenz oder auch vermehrter Anstrengung. Grübeln, als erfolgloser Versuch Kontrolle zu erlangen ist eine eher dysfunktionale, jedoch auch häufige, Folge. Auf alle Fälle wird Aufmerksamkeit gebunden, welche für die Handlungsumsetzung gebraucht würde. Nicht wie allgemein angenommen eine fehlende SWÜ ist leistungsbeeinträchtigend, sondern die Folgen davon (z. B. Aufmerksamkeitsablenkung, dysfunktionale Versuche Emotionen und unangenehme Gefühle zu bewältigen, dysfunktionale Versuche SWÜ durch kognitive Prozesse zu erhöhen). Diese unangenehmen Folgen fehlender SWÜ führten daher zur irrigen Maxime „je mehr, desto besser“.

SWÜ scheint unter gewissen Umständen durchaus leistungsförderlich zu sein. Gewisse Ziele werden beispielsweise erst gefasst, wenn eine hohe SWÜ wahrgenommen wird. Die Maxime „je mehr, desto besser“ scheint für diverse motivationale und volitionale Prozesse jedoch nicht haltbar zu sein (Schmidt und DeShon 2009). Experimentell wurde belegt, dass eine höhere SWÜ zu geringerer Persistenz, geringerer Leistungsqualität, jedoch höherer Leistungsquantität führt (Vancouver et al. 2014). SWÜ scheint jedoch lediglich einen positiven Leistungseffekt zu haben, wenn während der Leistungserbringung ein klares Feedback über die Leistung selber zur Verfügung steht (Halper und Vancouver 2016).

Es scheint daher eher ratsam Individuen Gelegenheiten und Informationen anzubieten, welche es ermöglichen eine realitätsnahe SWÜ aufzubauen. Eberspächer (2001) hat mit dem Training der Kompetenzzüberzeugung ein Training zur Verbesserung der Wahrnehmung der eigenen Kompetenz und damit der SWÜ vorgestellt. Das Training der Kompetenzzüberzeugung kann zudem durch mehrmalige nacheinander folgende Anwendung derart abgeändert werden, dass es der Diagnose von Angst vor Misserfolg dienen kann.

5 Fazit

Zur Entwicklung und zum Einsatz von Motivationstrainings lassen sich inzwischen etliche relevante Aspekte und Komponenten zusammentra-

gen. Gut ausgearbeitete und empirisch überprüfte Motivationstrainingsprogramme sind allerdings noch Mangelware. In Zukunft müssten ganzheitliche Trainingsprogramme erarbeitet sowie empirisch überprüft werden, welche den Motivationsprozess von der Intentionsbildung bis zur Handlungsbewertung berücksichtigen und nicht nur Teilaspekte des Motivationsgeschehens.

Literatur

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261–271.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Biddle, S. J. H., Wang, J. C. K., Chatzisarantis, N. L. D., & Spray, C. M. (2003). Motivation for physical activity in young people: Entity and incremental beliefs about athletic ability. *Journal of Sports Sciences*, 21, 973–989.
- Birrer, D., & Seiler, R. (2006). Motivationstraining. In M. Tietjens & B. Strauss (Hrsg.), *Band 153 der „Beiträge zur Lehre und Forschung im Sport“* (S. 236–253). Schorndorf: Hofmann-Verlag.
- Boudreaux, M. J., & Ozer, D. J. (2013). Goal conflict, goal striving, and psychological well-being. *Motivation and Emotion*, 37, 433–443. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9333-2>.
- Braithwaite, R., Spray, C. M., & Warburton, V. E. (2011). Motivational climate interventions in physical education: A meta-analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 628–638. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.06.005>.
- Brandstätter, V. (2009). Persistenz und Zielablösung. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion* (S. 79–88). Göttingen: Hogrefe.
- Bull, S. J., Albinson, J. G., & Shambrook, C. J. (1996). *The mental game plan*. Morgantown: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., & Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown: Fitness Information Technology.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1080. <https://doi.org/10.1037/a0035661>.
- Coffee, P., & Rees, T. (2009). The main and interactive effects of immediate and reflective attributions upon subsequent self-efficacy. *European Journal of Sport Science*, 9, 41–52.
- Cumming, J., & Williams, S. E. (2013). Introducing the revised applied model of deliberate imagery use for sport, dance, exercise, and rehabilitation. *Movement & Sport Sciences*, 82, 69–81. <https://doi.org/10.1051/sm/2013098>.
- Duckworth, A. L., Grant, H., Loew, B., Oettingen, G., & Gollwitzer, P. M. (2011). Self-regulation strategies improve self-discipline in adolescents: Benefits of mental contrasting and implementation intentions. *Educational Psychology*, 31, 17–26.
- Duda, J. L., & Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowette & D. Lavallee (Hrsg.), *Social psychology in sport* (S. 117–130). Champaign: Human Kinetics.
- Duda, J., Cumming, J., & Balaguer, I. (2005). Enhancing athletes' self regulation, task involvement, and self determination via psychological skills training. In D. Hackfort, J. L. Duda & R. Lider (Hrsg.), *Handbook of applied sport psychology research* (S. 143–165). Morgantown: Fitness Information Technology.
- Dweck, C. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Eberspächer, H. (2001). *Mentales Training: Ein Handbuch für Trainer und Sportler*. München: Copsess.
- Ebner, N. C., & Freund, A. M. (2009). Annäherungs-vs. Vermeidungsmotivation. In V. Brandstätter & U. Ott (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion* (S. 72–78). Göttingen: Hogrefe.
- Filby, W. C. D., Maynard, I. W., & Graydon, J. K. (1999). The effect of multiple-goal strategies on performance outcomes in training and competition. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11, 230–246.
- Försterling, F. (2009). Attributionstheorie und attributionale Theorien. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 126–134). Göttingen: Hogrefe.
- Gershgoren, L., Tenenbaum, G., Gershgoren, A., & Eklund, R. C. (2011). The effect of parental feedback on young athletes' perceived motivational climate, goal involvement, goal orientation, and performance. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 481–489. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.05.003>.
- Gillet, N., Vallerand, R. J., Amoura, S., & Baldes, B. (2010). Influence of coaches' autonomy support on athletes' motivation and sport performance: A test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 11, 155–161. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.10.004>.
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69–119. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(06\)38002-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(06)38002-1).
- Grand, K. F., Bruzi, A. T., Dyke, F. B., Godwin, M. M., Leiker, A. M., Thompson, A. G., et al. (2015). Why self-controlled feedback enhances motor learning: Answers from electroencephalography and indices of motivation. *Human Movement Science*, 43, 23–32. <https://doi.org/10.1016/j.humov.2015.06.013>.
- Grawe, K. N. (2004). *Neuropsychotherapie*. Bern: Hogrefe.

- Halper, L. R., & Vancouver, J. B. (2016). Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 170–177. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.08.007>.
- Hayes, S. C. (2004). Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. *Behavior Therapy*, 35, 639–665. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(04\)80013-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(04)80013-3).
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2., völl. überarb. u. erg. Aufl.). Berlin: Springer.
- Hogg, J. M., & Kellmann, M. (2002). Debriefing im Leistungssport. *Psychologie und Sport*, 9, 90–96.
- Kleingeld, A., van Mierlo, H., & Arends, L. (2011). The effect of goal setting on group performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1289–1304. <https://doi.org/10.1037/a0024315>.
- Koestner, R., Lekes, N., Powers, T. A., & Chicoine, E. (2002). Attaining personal goals: Self-concordance plus implementation intentions equals success. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 231–244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.1.231>.
- Krapp, A. (2009). Interesse. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion* (S. 52–57). Göttingen: Hogrefe.
- Le Foll, D., Rasclé, O., & Higgins, N. C. (2008). Attributional feedback-induced changes in functional and dysfunctional attributions, expectations of success, hopefulness, and short-term persistence in a novel sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 77–101. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.01.004>.
- Liu, J., Xiang, P., McBride, R. E., Scarmardo, M., Latterman, L., Juzaily, N., et al. (2016). Antecedents, consequence, and mediating role of mastery-approach goals. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 87(S2), A16.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1985). The application of goal setting to sports. *Journal of Sport Psychology*, 7, 205–222.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker, P. C., Perry, R. P., Hamm, J. M., Chipperfield, J. G., & Hladkyj, S. (2016). Enhancing the academic success of competitive student athletes using a motivation treatment intervention (Attributional Retraining). *Psychology of Sport and Exercise*, 26, 113–122. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.06.008>.
- Rasclé, O., Le Foll, D., Charrier, M., Higgins, N. C., Rees, T., & Coffee, P. (2015). Durability and generalization of attribution-based feedback following failure: Effects on expectations and behavioral persistence. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 68–74. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.01.003>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). Active human nature: Self-determination theory and the promotion and maintenance of sport, exercise, and health. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Hrsg.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (S. 1–19). Champaign: Human Kinetics.
- Schmidt, A. M., & DeShon, R. P. (2009). Prior performance and goal progress as moderators of the relationship between self-efficacy and performance. *Human Performance*, 22, 191–203. <https://doi.org/10.1080/08959280902970377>.
- Sevincer, A., & Oettingen, G. (2009). Ziele [Goals]. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie-Motivation und Emotion* (S. 37–45). Göttingen: Hogrefe.
- Sheeran, P., Harris, P., Vaughan, J., Oettingen, G., & Gollwitzer, P. M. (2013). Gone exercising: Mental contrasting promotes physical activity among overweight, middle-aged, low-SES fishermen. *Health Psychology*, 32, 802.
- Smith, A., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2010). An investigation of coach behaviors, goal motives, and implementation intentions as predictors of well-being in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 17–33. <https://doi.org/10.1080/10413200903403190>.
- Spinath, B. (2009). Zielorientierungen. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion* (S. 64–71). Göttingen: Hogrefe.
- Vancouver, J. B., Gullekson, N. L., Morse, B. J., & Warren, M. A. (2014). Finding a between-person negative effect of self-efficacy on performance: Not just a within-person effect anymore. *Human Performance*, 27, 243–261. <https://doi.org/10.1080/08959285.2014.913593>.
- Vidic, Z., & Burton, D. (2010). The roadmap: Examining the impact of a systematic goal-setting program for collegiate women's tennis players. *The Sport Psychologist*, 24, 427–447. <https://doi.org/10.1123/tsp.24.4.427>.
- Weinberg, R. S. (2013). Goal setting in sport and exercise: Research and practical applications. *Revista da Educação Física/UEM*, 24, 171–179. <https://doi.org/10.4025/reveducfis.v24.2.17524>.
- Weiner, B. (1994). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Wikman, J. M., Stelter, R., Melzer, M., Hauge, M.-L. T., & Elbe, A.-M. (2014). Effects of goal setting on fear of failure in young elite athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 185–205. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2014.881070>.
- Wilson, K., & Brookfield, D. (2009). Effect of goal setting on motivation and adherence in a six-week exercise program. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7, 89–100. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2009.9671894>.
- Wilson, T. D., & Gilbert, D. T. (2005). Affective forecasting knowing what to want. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 131–134.
- Ziegler, A., & Dresel, M. (2009). Motivationstraining. In V. Brandstätter & J. H. Otto (Hrsg.), *Handbuch der Allgemeinen Psychologie: Motivation und Emotion* (S. 392–402). Göttingen: Hogrefe.