Motivation und Veränderung

Das Modell bietet eine hilfreiche Grundlage, um die Veränderungsbereitschaft von Lernenden besser einordnen und gezielt begleiten zu können. Es beschreibt, wie sich Entwicklung in mehreren Stufen vollzieht – von der fehlenden Einsicht in ein Problem bis hin zu einem stabil veränderten Verhalten. Jede Stufe steht für einen wichtigen Lern- und Entwicklungsschritt. Zwischen den Stufen braucht es Raum für Auseinandersetzung, Reflexion und die Möglichkeit, Motivation aufzubauen. Das Modell hilft Lehrpersonen dabei, je nach Situation angemessen zu reagieren – sei es durch unterstützende Angebote, motivierende Impulse oder konsequentes Handeln.

(In Anlehnung an das Modell der Stadien der Veränderung nach Prochaska/di Clemente)

Die fünf Stufen im Überblick

Stufe 1: Kein Problembewusstsein

Die betroffene Person erkennt (noch) kein Problem und sieht keinen Anlass zur Veränderung.

Beispiel: Ein Lernender mit einem Notendurchschnitt von 4.2 wird auf die ungenügende Leistung hingewiesen.
Seine Reaktion: «Ach, das passt schon – ich habe ja noch 0.2 Punkte Reserve.»
Oder: «Easy, das schaffe ich.»

Stufe 2: Erste Einsicht – keine Handlung

Es besteht ein gewisses Problembewusstsein, aber noch kein Wille zur Veränderung.
Diese Phase ist geprägt von Relativierungen oder Ausreden – die sogenannte «Ja, aber …»-Stufe.

Beispiel: «Stimmt, 4.2 ist nicht viel – aber der Klassendurchschnitt war ja noch schlechter.»

Stufe 3: Veränderungsbereitschaft

Der Lernende erkennt die Notwendigkeit zur Veränderung und formuliert erste Ziele. Erste Schritte – z. B. Lernplanung, Nachhilfe, Gespräche – werden aktiv angedacht oder eingeleitet.

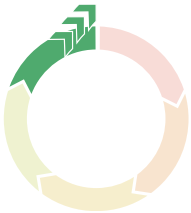
Beispiel: «Ich will bessere Noten erreichen. Ich könnte regelmässiger lernen oder mich unterstützen lassen.»

Stufe 4: Handlung

Konkrete Massnahmen werden umgesetzt. Der Lernende zeigt Verhaltensänderungen wie regelmässiges Lernen oder die Nutzung von Unterstützungsangeboten. Erste Fortschritte und positive Rückmeldungen sind sichtbar.

Beispiel: Teilnahme an Stützunterricht, strukturierte Lernzeiten zu Hause.

Stufe 5: Stabilisierung



Das neue Verhalten wird gefestigt. Der Lernende erlebt Erfolg und stärkt sein Selbstwirksamkeitserleben.

Beispiel: «Ich merke, dass sich mein Einsatz lohnt. Ich bleibe dran.»

In dieser Phase kann es auch zu Rückfällen kommen – etwa bei Motivationsverlust oder Misserfolgen.

Tipps für die Anwendung im Schul- und Ausbildungskontext

- ✓ **Stufe erkennen:** Genau zuhören – Formulierungen der Lernenden geben Hinweise auf die Veränderungsstufe.
- ✓ **Klar bleiben:** Reagieren Sie angemessen: Bei fehlender Einsicht braucht es Klarheit und Konsequenzen.
  - › Elterngespräch, klare Vereinbarungen.
  - › Unterstützend wirken Fragen wie: «Was glaubst du, welche Konsequenzen es hat, wenn du so weitermachst?»
- ✓ **Ressourcenorientiert arbeiten:** Stärken Sie das Gefühl von Selbstwirksamkeit. Schon kleine Erfolge motivieren zur nächsten Stufe.
  - › Lernunterstützung anbieten, z. B. Lerncoaching, Hausaufgabenhilfe, Lernverträge.
  - › Lernprozesse können gemeinsam geplant und begleitet werden.
- ✓ **Rückfälle einplanen:** Rückschritte sind normal. Entscheidend ist, wie konstruktiv Sie gemeinsam darauf reagieren.
- ✓ **Dranbleiben:** Veränderung ist ein Prozess. Geduld, Beziehung und Kontinuität sind entscheidend

Zusammenfassung

Das 5-Stufen-Modell bietet eine wertvolle Orientierung für die Gesprächsführung mit Lernenden. Es hilft dabei, den aktuellen Stand der Veränderungsbereitschaft einzuschätzen – und darauf abgestimmt zu reagieren.

Wichtig ist:

- ○ **Nicht jede Person ist sofort bereit, sich zu verändern.**
- ○ **Veränderung verläuft nicht linear, sondern oft in Schleifen.**
- ○ **Rückschritte gehören zum Prozess und bieten neue Lernchancen.**

› Weitere Infos unter: **Problemgespräche** oder **Lösungsorientiere Gesprächsführung**