



Grundlagen der Psychologie des Lehrens und Lernens

Feedback geben und nehmen – Teil 2

Susanne Narciss
TU Dresden

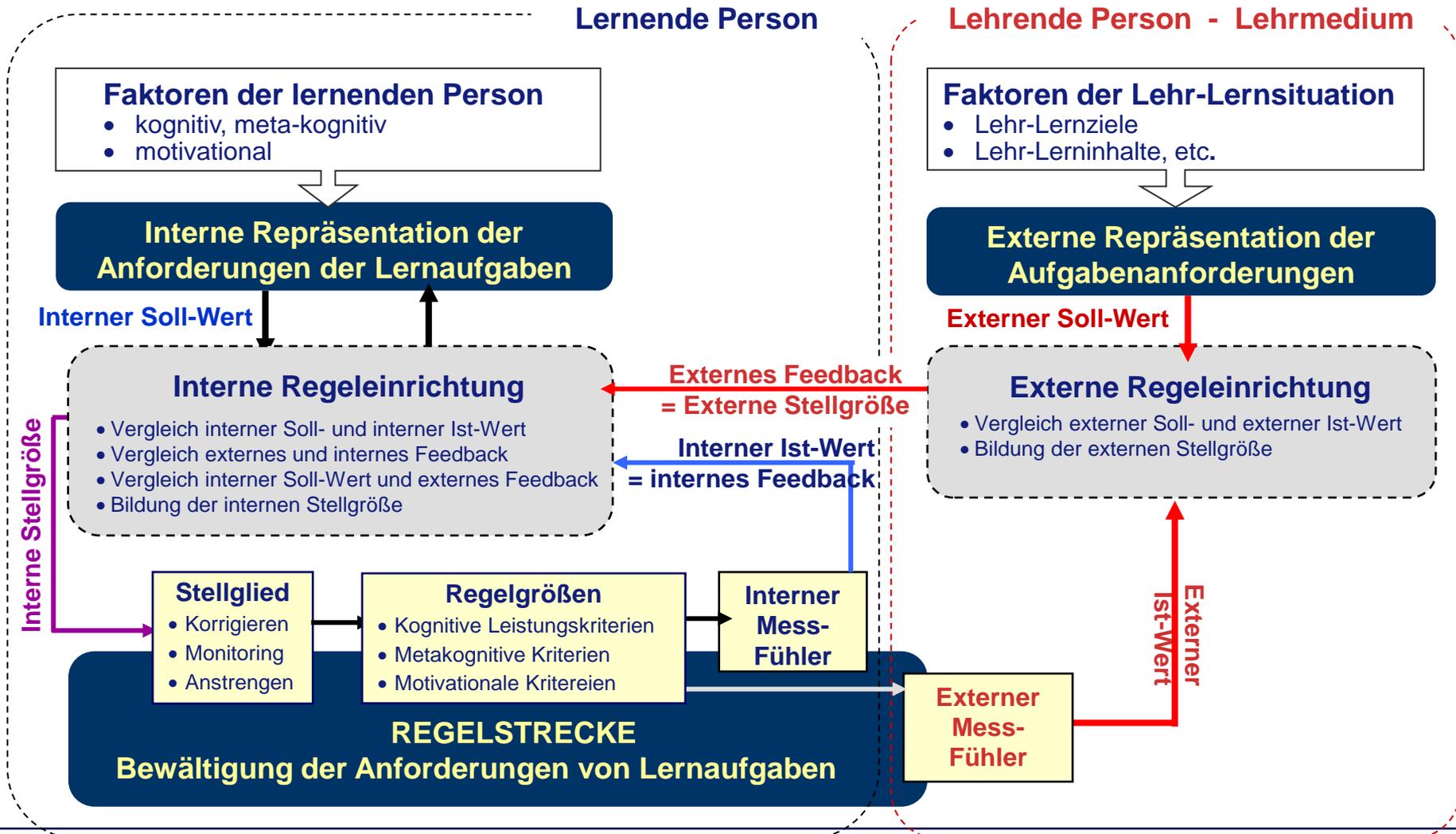
Grob-Übersicht Vorlesungstermine

| Datum | Inhalt |
|------------|--|
| 20.10.2015 | Organisatorisches - Zielreflexion - Einführung |
| 27.10.2015 | Motivation – integratives Rahmenmodell |
| 03.11.2015 | Leistungsmotivation – Stolz auf die eigene Tüchtigkeit |
| 10.11.2015 | Anreizwerte in Lehr-Lernsituationen |
| 17.11.2015 | Erwartungen - Kompetenzeinschätzung |
| 24.11.2015 | Motivation durch Belohnung - Zensuren? |
| 01.12.2015 | Lehrerverhalten als Motivationsquelle - BNO |
| 08.12.2015 | Bedingungen für eine motivierende Leistungsbewertung |
| 15.12.2015 | Loben – Feedback – ITFL-Modell |
| 05.01.2016 | Feedback geben und nehmen in Lehr-Lernsituationen |
| 12.01.2016 | Interaktion- und Kommunikation - Lehrerrolle |
| 19.01.2016 | Lehrererwartungen – Pygmalioneffekte im Unterricht |
| 26.01.2016 | Lehrerkognitionen und –handeln im Unterricht -=> Training 18:30 |
| 02.02.2014 | Inhaltliche Fragen |
| 09.02.2014 | Klausur zu Wintersemester |

- **Feedback gestalten und nehmen in Lehr-Lernsituationen**
 - ▶ Feedback gestalten
 - ◆ Wdh. Gestaltungsprinzipien abgeleitet aus ITFL-Modell
 - ◆ Feedback-Gestaltung motivationspsychologisch betrachtet

 - ▶ Feedback nehmen
 - ◆ Beispiel – Lob für äußerst gelungenen Satz
 - ◆ Studie zu Reattributions-Feedback
 - ◆ Paradoxe Effekte von Lob und Tadel

 - ▶ Zusammenfassung - Schlussfolgerungen



Kompetenzorientiert Feedback geben

Lehr-Lernsituation

■ Ziel / Funktion von Feedback:

- ▶ Prozessregulation mit Blick auf Sollwert optimieren
=> Kompetenzförderung = **Wissenserwerb und Motivation fördern**

■ Vorbereitung

- ▶ Identifikation & Selektion relevanter **Regelgrößen** / Kompetenzen
- ▶ Bestimmung der **Sollwerte für diese Regelgrößen**
- ▶ Selektion und Generierung von **Regulationsinstanzen**

■ Durchführung

- ▶ Phase 1: internes Feedback
- ▶ Phase 2: sortieren & gewichten
- ▶ Phase 3: externes Feedback
- ▶ Phase 4: Stellgröße generieren

Selbstreflexion anregen:

- Welche Aufgaben sind richtig gelöst?
- Bei welchen Aufgaben gab es Schwierigkeiten?
- Welche Aufgaben fielen leicht/ schwer?

Selbstreflexion fokussieren:

- Welche Aufgaben sind besonders wichtig?
- Warum sind sie so wichtig?
- Gab es Schwierigkeiten bei diesen Aufgaben?

Lehrerperspektive:

- Welche Anforderungen werden bereits gut bewältigt?
- Hat der Schüler erkannt, welche Anforderungen noch Probleme bereiten?
- Bedeutung dieser Probleme?

Gemeinsam reflektieren:

- Wo gab es Probleme?
- Warum gab es Probleme?
- Wie kann man die Probleme lösen?

Kompetenzorientiert Feedback geben motivationspsychologisch betrachtet

■ Ziel / Funktion von Feedback:

- ▶ Prozessregulation mit Blick auf Sollwert optimieren
=> Motivationsförderung = **positive Selbstbewertung durch Fremdbewertung unterstützen;**

■ Prinzipien:

- ▶ Bei **erfolgreicher Bewältigung** von Lernanforderungen
 - ◆ Erfolg sichtbar machen; erfüllte Leistungskriterien hervorheben;
 - ◆ Lernzuwachs sichtbar machen; individuelle Bezugsnorm
 - ◆ Den Wert, das Besondere des Erreichten hervorheben;
- ▶ Bei **nicht erfolgreicher Bewältigung** von Anforderungen
 - ◆ Sichtbar machen, welche Teilanforderungen bereits bewältigt wurden;
 - ◆ Sichtbar machen, bei welchen Teilanforderungen Lernzuwachs vorliegt;
 - ◆ Partizipativ herausarbeiten, bei welchen Anforderungen noch Verbesserungsbedarf ist und wie groß die Diskrepanz zwischen Ist- und Sollwert ist
 - ◆ Partizipativ herausarbeiten, wie man die Diskrepanz überwinden kann

Motivierendes Feedback

wichtige Merkmale

- **an Stärken ansetzen**
 - ▶ Erfolge sichtbar machen
 - ◆ verhaltensorientiert, kriteriumsorientiert
 - ◆ prozess- & produktorientiert
 - ▶ Lernfortschritt sichtbar machen
 - ◆ Baseline, also Ausgangskönnen beschreiben
 - ◆ aktuelles Könnensniveau (Ist-Stand) beschreiben
 - ◆ Fortschritt explizit thematisieren

Beispiel Feedback – Fortschritt sichtbar machen

Typische Schreibungen bei verschiedenen Lerngruppen (vgl. May, 1990)

| | Gruppe | | | | |
|-------------|------------------|--------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | I | II | III | IV | V |
| Kl. 1 Mitte | fa-rat | fa-rat | fa-r-t fa-rat | f—r-t | ----- |
| Kl. 1 Ende | fa-rat fa-rad | fa-rat | fa-rat | fa-rat | f----- |
| Kl. 2 Mitte | fa-rad | fa-rat fa-rad | fa-rat | fa-rat | f--- |
| Kl. 2 Ende | fah-rad | fa-rad fah-rad | fa-rat | fa-rat | fa- fa-rat |
| Kl. 3 Mitte | fahrrad | fah-rad | fa-rad | fa-rat fa-rad | fa-rat |
| Kl. 3 Ende | | fah-rad fahrrad | fah-rad | fa-rad fah-rad | fa-rad fah-rad |
| Kl. 4 Mitte | | | fahrrad | fah-r | fa-rad |
| Kl. 4 Ende | | | | | |

Du hast es ja schon wieder falsch geschrieben

Die Endung stimmt jetzt und auch das Dehnungs-H ist jetzt richtig. Überleg ...

Motivierendes Feedback

wichtige Merkmale

- **an Stärken ansetzen**
 - ▶ Erfolge sichtbar machen
 - ▶ Lernfortschritt sichtbar machen
- **Verbesserungsmöglichkeiten konkret aufzeigen**
 - ▶ Sollwert klären, dabei Leistungsstandards zu Grunde legen, die anspruchsvoll aber erreichbar sind.
 - ▶ Diskrepanz Soll-Istwert (Wie weit ist der Sollwert erreicht?)
 - ▶ Welche konkreten Fehler, Lücken liegen vor?
 - ▶ Wie kann man diese Fehler, Lücken beheben?

Regelgrößen – Sollwert – Kompetenzstufen/-raster

Beispiel Kurzgeschichte schreiben – Bildungsserver BW

| Regelgrößen | Sollwert = 4 | 3 | 2 | 1 |
|------------------------------------|---|--|--|--|
| Titel | <ul style="list-style-type: none"> • kreativ • weckt Interesse • klarer Bezug zur Handlung / zum zentralen Problem. | <ul style="list-style-type: none"> • Bezug zur Handlung • Bezug zum zentralen Problem. | <ul style="list-style-type: none"> • kaum Bezug zur Handlung • kaum Bezug zum zentralen Problem. | <ul style="list-style-type: none"> • kein Bezug zur Handlung • kein Bezug zum zentralen Problem. |
| Aufbau der Handlung | Klarer, logischer Aufbau: <ul style="list-style-type: none"> • gelungene Einleitung • Hauptteil führt stringent zum Höhepunkt • offenes/ sinnvolles Ende | Logischer Aufbau: <ul style="list-style-type: none"> • passende Einleitung • Hauptteil mit gut erkennbarer Struktur • sinnvolles Ende | Logischer Aufbau: <ul style="list-style-type: none"> • Einleitung erkennbar • Hauptteil erkennbar • Schluss erkennbar | kein logischer Aufbau: Einleitung, Höhepunkt und Schluss sind nicht erkennbar |
| Spannungsbogen | <ul style="list-style-type: none"> • originell • durchweg spannend • überzeugender Höhepunkt | <ul style="list-style-type: none"> • meist spannend • Höhepunkt gut erkennbar | <ul style="list-style-type: none"> • teils spannend • Höhepunkt erkennbar | <ul style="list-style-type: none"> • nicht spannend • Höhepunkt nicht erkennbar |
| Protagonisten/ Hauptfiguren | <ul style="list-style-type: none"> • individuelle, differenzierte Charakterisierung • anschauliche Beschreibung • Leser kann Personen präzise beschreiben. | <ul style="list-style-type: none"> • Protagonisten benannt • Beschreibung • Leser bekommt Eindruck von den Personen | <ul style="list-style-type: none"> • Protagonisten benannt • Leser bekommt nur einen groben Eindruck von den Personen | Es ist nur schwer zu erkennen, wer die Protagonisten sind. |

Motivierendes Feedback

wichtige Merkmale

- **an Stärken ansetzen**
 - ▶ Erfolge sichtbar machen
 - ▶ Lernfortschritt sichtbar machen
- **Verbesserungsmöglichkeiten konkret aufzeigen**
 - ▶ Sollwert klären, dabei Leistungsstandards zu Grunde legen, die anspruchsvoll aber erreichbar sind.
 - ▶ Diskrepanz Soll-Istwert (Wie weit ist der Sollwert erreicht?)
 - ▶ Welche konkreten Fehler, Lücken liegen vor?
 - ▶ Wie kann man diese Fehler, Lücken beheben?
- **Selbstständige Verbesserung ermöglichen**
 - ▶ Sukzessive mehr Info anbieten nach dem Prinzip „nur so viel Info wie nötig“
 - ◆ Internes Feedback – Selbsteinschätzung anregen
 - ◆ Knowledge of result
 - ◆ Knowledge about mistakes
 - ◆ Know How
 - ◆ Lösung nur dann, wenn es nicht anders geht

ITF beim Schriftlichen Subtrahieren

Entwicklung und Evaluation von fehlerspezifischem ITF

(Narciss & Huth, 2006)

■ Lernziele und Inhalte:

- ◆ Behalten und Transfer der Subtraktionsregeln
- ◆ Lösen von Subtraktionsaufgaben im Zahlenraum bis 1000

■ Kognitive Anforderungen:

- ◆ Konzept der Zahl; Konzept der Null
- ◆ Subtraktionsregeln

■ Typische Fehler und Fehlerquellen:

- ◆ Leerstelle in der unteren Zahl
- ◆ Null in der unteren oder oberen Zahl
- ◆ Übertrag

$$\begin{array}{r} 759 \\ - 48 \\ \hline \end{array}$$

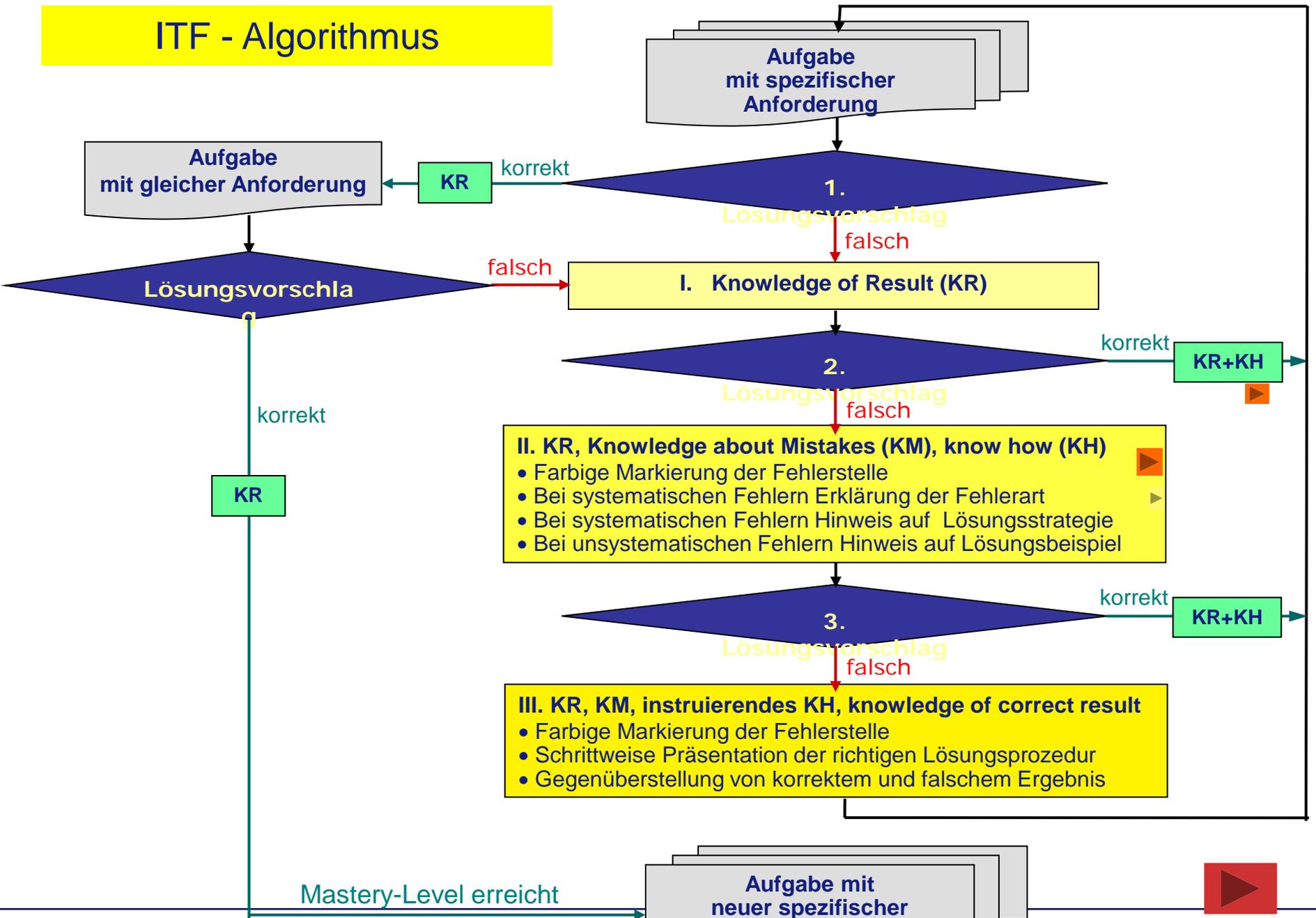
$$\begin{array}{r} 759 \\ - 408 \\ \hline \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 752 \\ - 418 \\ \hline \end{array}$$

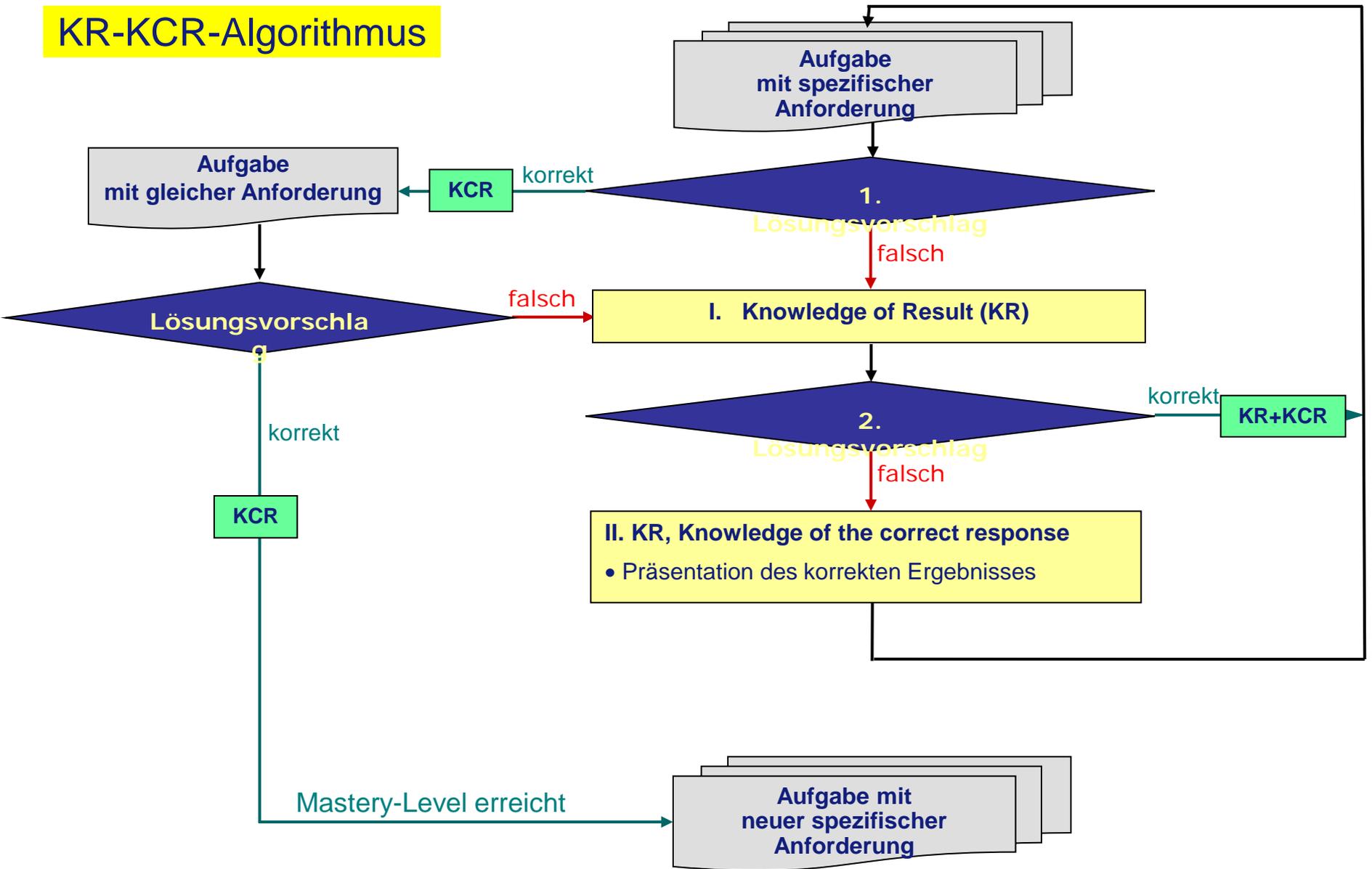
■ Typische falsche Lösungsstrategien:

- ◆ Addieren statt subtrahieren 370
- ◆ Übertrag vergessen 344

ITF - Algorithmus



KR-KCR-Algorithmus



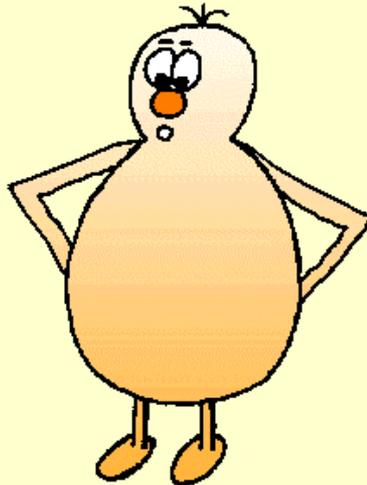
Lernprogramm Schriftliches Subtrahieren

Feedback mit Fehlerstellenmarkierung und Hinweis

Das ist das Rechenblatt

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
+
-
*
/
=

Wenn zwei gleiche Ziffern übereinander stehen, ist ein Übertrag nicht nötig.

$$\begin{array}{r} 683 \\ - 123 \\ \hline 550 \end{array}$$


Feedback icons: door, question mark, speaker, bar chart, notepad, X

Lernprogramm Schriftliches Subtrahieren

Feedback mit Regelwiederholung anhand Beispiel

Das ist das Rechenblatt

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
+
*
/
%=

Wenn zwei gleiche Ziffern übereinander stehen, ist ein Übertrag nicht nötig.

$$\begin{array}{r} 856 \\ - 754 \\ \hline 1 \\ 202 \end{array}$$

AUFGABEN MIT GLEICHEN ZIFFERN ÜBEREINANDER

Wenn zwei gleiche Ziffern übereinander stehen, ist das Ergebnis dieser Spalte 0.

$$\begin{array}{r} 785 \\ - 483 \\ \hline 302 \end{array}$$

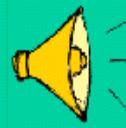
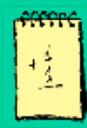
RECHNE, INDEM DU RECHTS UNTEN BEGINNST.

Von der 3 zur 5 sind 2, von der 8 zur 8 sind 0 und von der 4 zur 7 sind 3.

785
- 483

302

Lernprogramm Schriftliches Subtrahieren

Feedback nach korrekter Lösung mit Regelwiederholung

74 Das ist das Rechenblatt



1

2

3

4

5

6

7

8

9

0

+

-

*

÷

←

→

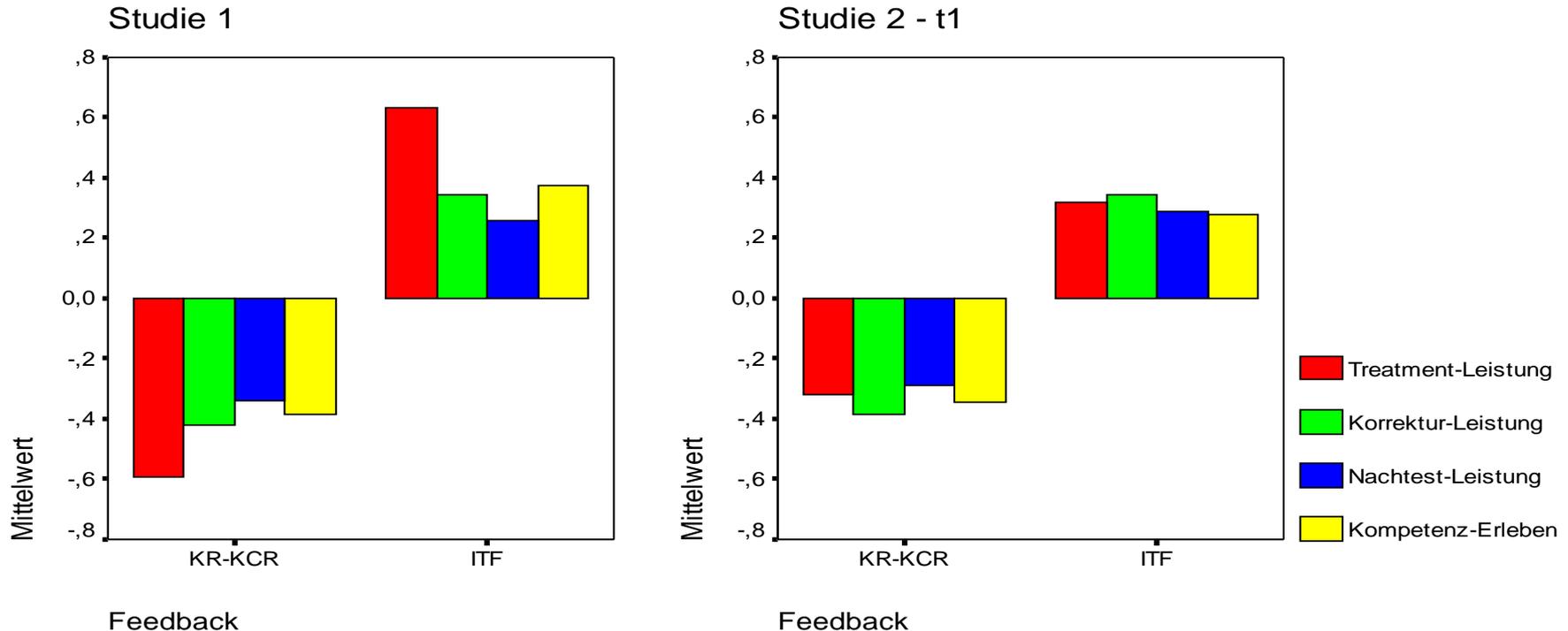
Jetzt stimmt es! Denke daran, wenn zwei gleiche Ziffern übereinander stehen, ist ein Übertrag nicht nötig.

$$\begin{array}{r} 856 \\ - 754 \\ \hline 102 \end{array}$$



fehlerspezifisches ITF - Schriftliches Subtrahieren

Ergebnisse – KR-KCR vs. ITF (30 Minuten)

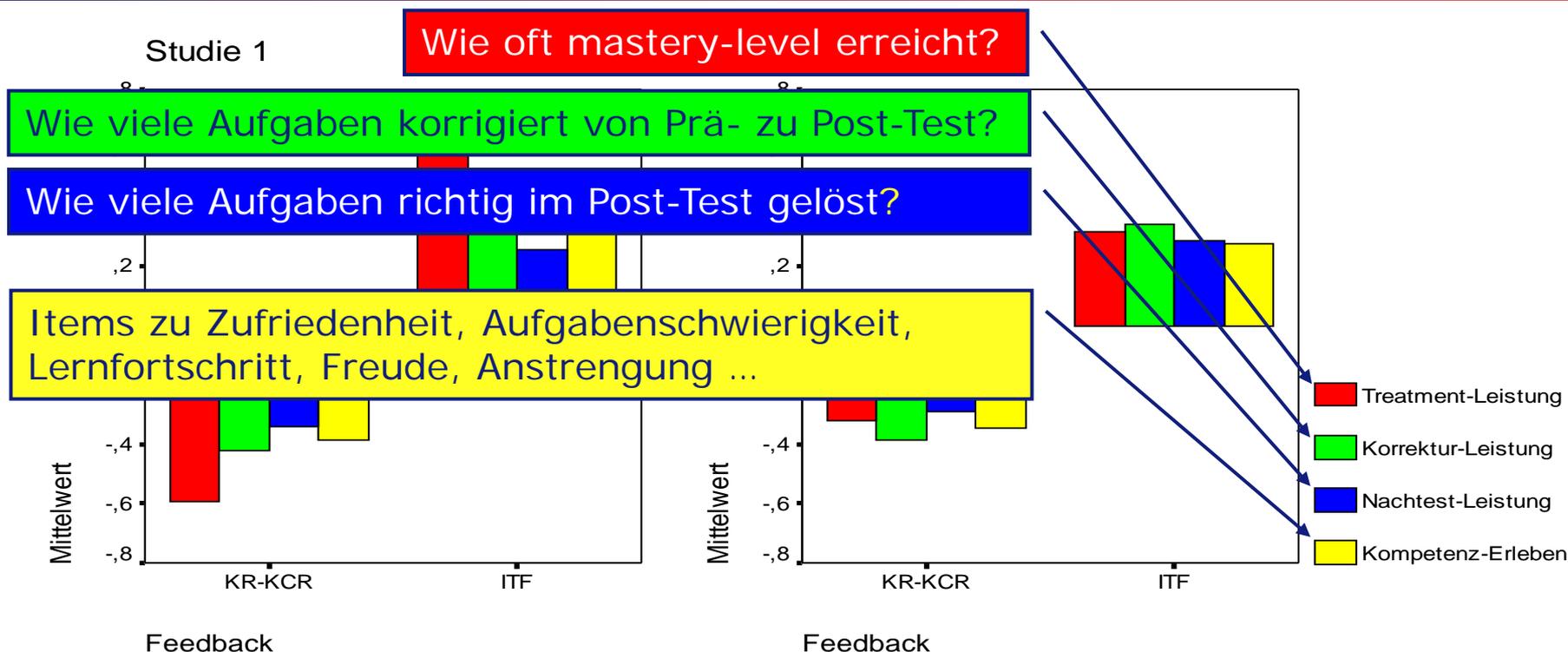


Studie 1: Feedback (KR-KCR, ITF) $\lambda = .53$ $F(4, 19) = 4.24; p=.01;$ $\eta^2=.47$

Studie 2: Feedback (KR-KCR, ITF) $\lambda = .78$ $F(4, 38) = 2.72; p=.04;$ $\eta^2=.22$

fehlerspezifisches ITF - Schriftliches Subtrahieren

Ergebnisse – KR-KCR vs. ITF (30 Minuten)



Studie 1: Feedback (KR-KCR, ITF) $\lambda = .53$ $F(4, 19) = 4.24; p=.01;$ $\eta^2=.47$

Studie 2: Feedback (KR-KCR, ITF) $\lambda = .78$ $F(4, 38) = 2.72; p=.04;$ $\eta^2=.22$

- **Weitere Beispiele zum Selbststudium:**
- <http://studierplatz2000.tu-dresden.de/uLearn/index.html#ef>
 - ▶ Mathematikaufgabe
Aufgabe, mit abgestuften Hinweisen und schrittweiser Lösungsanzeige
Autor: Uwe Hertzsch
 - ▶ Lateinaufgabe
Übersetzungsaufgabe mit informativem Feedback zu systematischen Fehlern
Autoren: R. Geiser, M. Nowatzki
 - ▶ Englischaufgabe
Strukturierte Vorgabe spezifischer Teilaufgaben, um das Erkennen der erforderlichen Lösungsschritte zu unterstützen:
 - ◆ Regel zur Umformung von Aktiv in Passiv wiedergeben (Auswahl der korrekten Alternative sowie Anklicken der richtigen Antwortalternativen);
 - ◆ Hören der Sätze und Eintippen der Sätze im Aktiv;
 - ◆ Eintippen der umgeformten Sätze im Passiv.

Motivierendes Feedback

wichtige Merkmale

- **an Stärken ansetzen**
 - ▶ Erfolge sichtbar machen
 - ▶ Lernfortschritt sichtbar machen
- **Verbesserungsmöglichkeiten konkret aufzeigen**
 - ▶ Sollwert klären, dabei Leistungsstandards zu Grunde legen, die anspruchsvoll aber erreichbar sind.
 - ▶ Diskrepanz Soll-Istwert (Wie weit ist der Sollwert erreicht?)
 - ▶ Welche konkreten Fehler, Lücken liegen vor?
 - ▶ Wie kann man diese Fehler, Lücken beheben?
- **Selbstständige Verbesserung ermöglichen**
 - ▶ Sukzessive mehr Info anbieten nach dem Prinzip „nur so viel Info wie nötig“
- **Verbesserungspotential unterstreichen**
- **Misserfolge – Lernrückschritte rational analysieren**
 - ▶ partizipativ, nicht irgendwelche Vermutungen und Interpretationen von außen
 - ▶ beschreibend nicht wertend
 - ▶ kontrollierbare, vom Individuum beeinflussbare, Faktoren ansprechen,
 - ▶ Zusammenhang Anstrengung und Erfolg sichtbar machen

- **Feedback gestalten und nehmen in Lehr-Lernsituationen**
 - ▶ Feedback gestalten
 - ◆ Wdh. Gestaltungsprinzipien abgeleitet aus ITFL-Modell
 - ◆ Feedback-Gestaltung motivationspsychologisch betrachtet

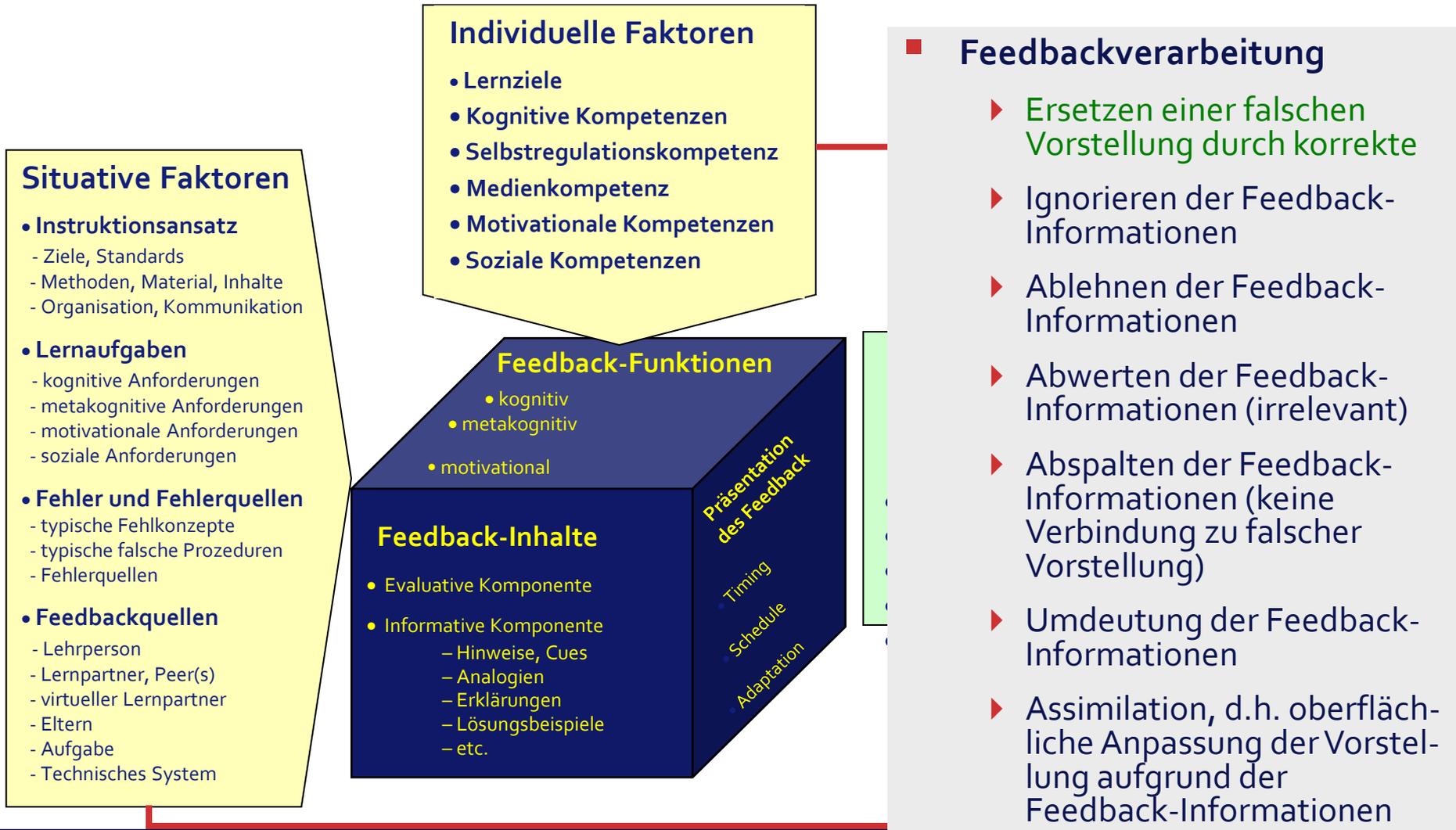
 - ▶ Feedback nehmen
 - ◆ Beispiel – Lob für äußerst gelungenen Satz
 - ◆ Studie zu Reattributions-Feedback
 - ◆ Paradoxe Effekte von Lob und Tadel

 - ▶ Zusammenfassung - Schlussfolgerungen

Feedback in Lehr-Lernsituationen

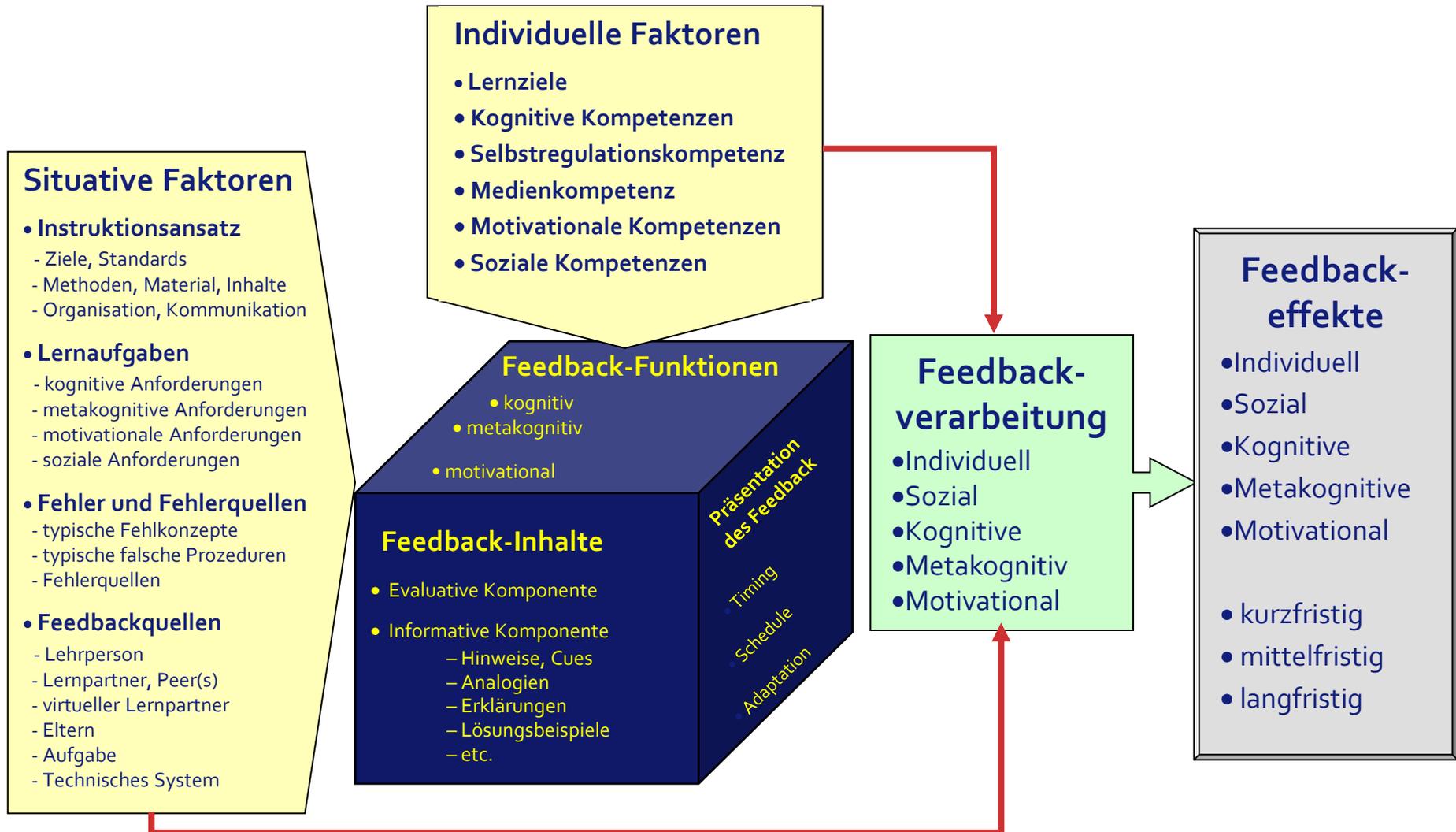
Faktoren - Feedbackgestaltung - Feedbackwirksamkeit

(Narciss, 2012)



Feedback in Lehr-Lernsituationen

Faktoren - Feedbackgestaltung - Feedbackwirksamkeit
(Narciss, 2012)



Loben – Feedback geben und nehmen

Reflexion anhand eines Beispiels

- **Beispiel:**

- ▶ Zweitklässler sollen mit den Wörtern „Lampe“ und „hell“ einen Satz schreiben.

- ▶ Eine Schülerin schreibt:

Eines Morgens war es schon so hell, da brauchte man keine Lampe mehr.

- **Zum selbst Denken:**

- **Wie könnte ein Lob für diesen außerordentlich gelungenen Satz formuliert werden?**

Loben – Feedback geben und nehmen

Reflexion anhand eines Beispiels

■ Beispiel:

- ▶ Zweitklässler sollen mit den Wörtern „Lampe“ und „hell“ einen Satz schreiben.
- ▶ Eine Schülerin schreibt:
Eines Morgens war es schon so hell, da brauchte man keine Lampe mehr.

■ Lobbeispiele für diesen außerordentlich gelungenen Satz

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Loben – Feedback geben und nehmen

Reflexion anhand eines Beispiels

■ Lobbeispiele für einen außerordentlich gelungenen Satz

1. Du hast aber einen tollen Satz geschrieben!
2. Du kannst aber tolle Sätze schreiben!
3. Na, Du bist aber eine begabte Schreiberin!
4. Sehr gut, Du schreibst ja immer bessere Sätze!
5. Sehr gut, da hast Du Dir aber viel Mühe gegeben!

■ Zum selbst Denken:

Analysieren Sie für Beispiel 3, 4 und 5 die folgenden Aspekte:

- ▶ Welche Information wird explizit, welche implizit transportiert?
- ▶ Welche positiven oder auch negativen Wirkungen können mit diesen Informationen verbunden sein?

Loben – Feedback geben und nehmen

Reflexion anhand eines Beispiels

■ Lobbeispiele für einen außerordentlich gelungenen Satz

1. Toll, da hast Du Dir aber viel Mühe gegeben!

- ◆ Explizite Info:
- ◆ Implizite Info:
- ◆ Positive Wirkungen:
- ◆ Negative Wirkungen:

2. Da hast Du aber einen tollen Satz geschrieben!

- ◆ Explizite Info:
- ◆ Implizite Info:
- ◆ Positive Wirkungen:
- ◆ Negative Wirkungen:

3. Na, Du bist aber eine begabte Schreiberin!

- ◆ Explizite Info:
- ◆ Implizite Info:
- ◆ Positive Wirkungen:
- ◆ Negative Wirkungen:

4. Toll, Du schreibst ja immer bessere Sätze!

- ◆ Explizite Info:
- ◆ Implizite Info:
- ◆ Positive Wirkungen:
- ◆ Negative Wirkungen:

■ **Attributionsmuster**

▶ motivationsungünstige Attributionsmuster

- ◆ Erfolg
 - External, unkontrollierbar – geringe Aufgabenschwierigkeit; Zufall
- ◆ Misserfolg
 - Internal, unkontrollierbar, stabil – mangelnde Begabung, Fähigkeit

▶ motivationsgünstige Attributionsmuster

- ◆ Erfolg
 - Internal – eigene Fähigkeit, Begabung, **Anstrengung, Strategien**
- ◆ Misserfolg
 - External – Aufgabenschwierigkeit, Pech,
 - Internal kontrollierbar, variabel – **mangelnde Anstrengung, Strategien**

Feedback geben und nehmen

motivationspsychologische Aspekte

■ Reattributions-Feedback

▶ Ziel:

- ◆ motivationsungünstige Attributionsmuster zu motivationsgünstigen Mustern verändern

▶ Maßnahmen:

- ◆ Feedback nach Erfolg und Misserfolg, so dass **kontrollierbare, internale, variable Faktoren** betont werden:
 - Erfolg
 - Internal – eigene **Anstrengung, Strategien**
 - Misserfolg
 - Internal kontrollierbar, variabel – **mangelnde Anstrengung, Strategien**

Feedback geben und nehmen

Reattributions-Feedback

<http://www.elektronisch-studieren.de/mathewarp/index.htm>

The screenshot shows a window titled "MatheWarp" with a subtitle "Rechnen mit natürlichen Zahlen Verbindung der Grundrechenarten" and "Aufgabe 2/4". The main content area displays the instruction "Compute in two steps" and the equation $9 + 7 \cdot 6 - 3 - 36 : 4 =$. The first step, $9 + 42 - 3 - 9$, is entered in a red-bordered input field. The second step, $= 39$, is also entered in a red-bordered input field. Below the equation, there are two lines of instructions: "Gebe den ersten Schritt ein und bestätige ihn mit **Enter**." and "Gebe den zweiten Schritt ein und bestätige ihn mit **Enter**." To the right, a note says: "Falls du dich vertippt haben solltest, **klicke einfach mit der Maus auf das Eingabefeld oder auf Zurück.**" At the bottom, there is a navigation bar with four buttons: "Ende" (with a right arrow), "Tipps" (with a lightbulb), "Zurück" (with a left arrow), and "Weiter" (with a right arrow). On the left side of the navigation bar, there are two input fields: the first contains "a14s2n1" and the second contains "Tobias".

Feedback geben und nehmen

Reattributions-Feedback

<http://www.elektronisch-studieren.de/mathewarp/index.htm>

MatheWarp – knowledge of performance-feedback

Dein Ergebnis



Du hast 5 von 8 Aufgaben richtig beantwortet (63% korrekt).
(Wenn du mehr wissen willst, klicke auf [Mehr Details.](#))

Mehr Details Weiter

Dein Ergebnis



Du hast 8 von 8 Aufgaben richtig beantwortet (100% korrekt).
(Wenn du mehr wissen willst, klicke auf [Mehr Details.](#))

more details Weiter

MatheWarp – effort attribution-feedback

Dein Ergebnis



Du hast 5 von 8 Aufgaben richtig beantwortet (63% korrekt).
(Wenn du mehr wissen willst, klicke auf [Mehr Details.](#))

Das Thema "Multiplizieren natürlicher Zahlen" beherrschst du. Wenn du dir noch mehr Mühe gegeben hättest, wäre es "sehr gut" gewesen.

Dein Ergebnis



Du hast 8 von 8 Aufgaben richtig beantwortet (100% korrekt).
(Wenn du mehr wissen willst, klicke auf [Mehr Details.](#))

Diesmal hast du dich besonders angestrengt. Du siehst, das lohnt sich.

Mehr Details

Weiter

Feedback geben und nehmen

Reattributions-Feedback

MatheWarp – evaluative-feedback + more details

Dein Ergebnis

 Du hast 6 von 8 Aufgaben richtig beantwortet (75% korrekt).
(Wenn du mehr wissen willst, klicke auf [Mehr Details](#).)

Du hast dich anscheinend intensiv mit den Aufgaben befasst.

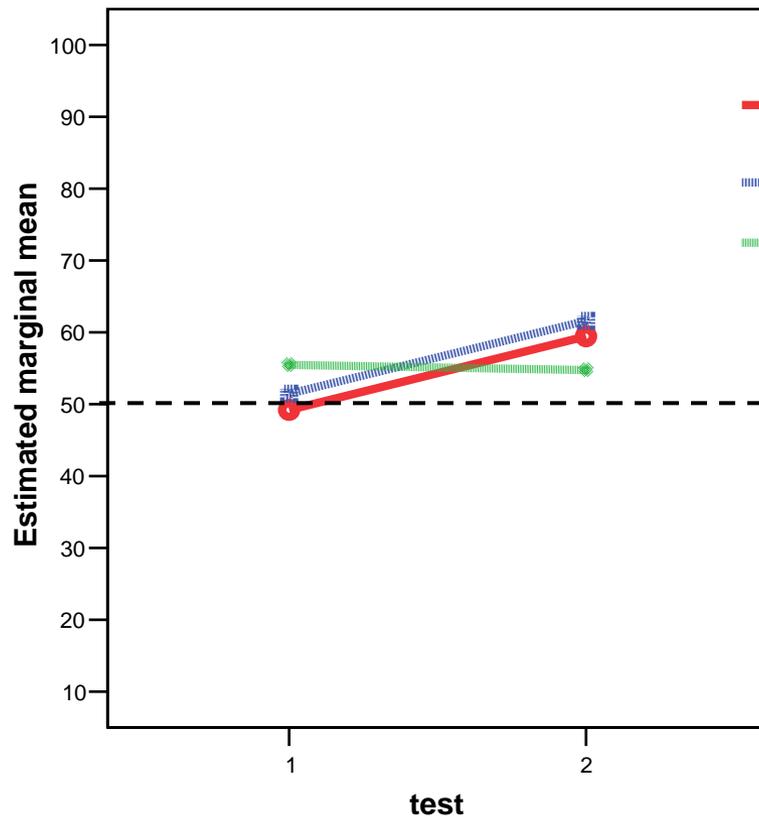
| Aufgabe | Korrektes Ergebnis | Dein Ergebnis |
|----------------------|--------------------|----------------------|
| Aufgabe 1: 9 mal 90 | 810 | 810 ✓ |
| Aufgabe 2: 20 mal 15 | 300 | 300 ✓ |
| Aufgabe 3: 12 mal 30 | 360 | 360 ✓ |
| Aufgabe 4: 14 mal 60 | 840 | 840 ✓ |
| Aufgabe 5: 80 mal 50 | 4.000 | 4000 ✓ |
| Aufgabe 6: 70 mal 30 | 2.100 | 210 |
| Aufgabe 7: 12 mal 40 | 480 | 36 |
| Aufgabe 8: 60 mal 15 | 900 | 900 ✓ |
| Summe | --- | 6 richtige Antworten |

Feedback geben und nehmen

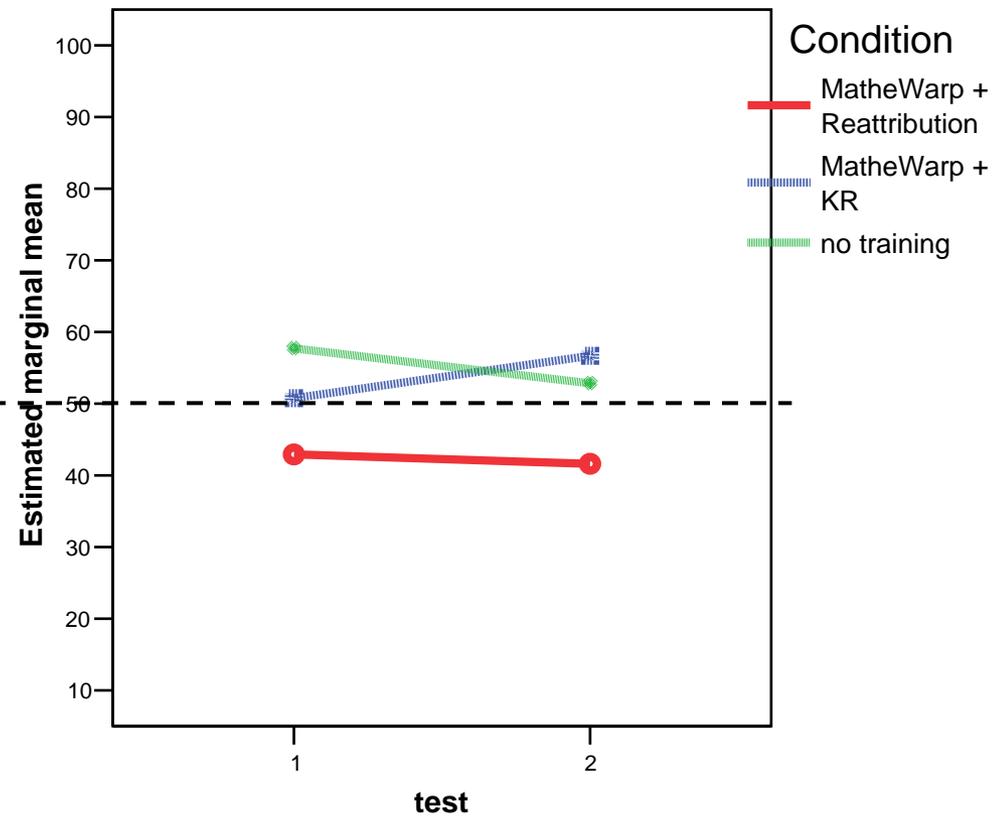
Reattributions-Feedback

Studie Narciss, Körndle & Dresel (2008) - Ergebnisse

arithmetic performance



self-efficacy strength



Feedback geben und nehmen

Reattributions-Feedback

- Studie Narciss, Körndle & Dresel (2008)
 - **Zusammenfassung der Ergebnisse**
 - ▶ Leistungsverbesserung in den Trainingsgruppen, aber keine Leistungsverbesserung in der Kontrollgruppe
 - ▶ Self-evaluation strength wurde geringer in der MatheWarp-KP+effort attribution-Gruppe, in der MatheWarp-KP-Gruppe nahm sie zu
- !! Leistungsverbesserung war gleich in beiden Gruppen !!**

■ **Schlussfolgerungen:**

- ▶ Eine bessere Leistung ist nicht automatisch mit einer höheren Self-evaluation accuracy verbunden
- ▶ Verschiedene Feedback-Arten beeinflussen die Self-evaluation auf unterschiedliche Weise
 - ◆ Feedback mit Anstrengungs-Attribution hatte einen negativen Einfluss auf die Self-evaluation strength
 - ◆ Feedback mit knowledge of performance feedback einen positiven Einfluss
- ▶ **Feedback mit Anstrengungs-Attribution fördert nicht generell das Fähigkeitsselbstkonzept**

- ▶ **Warum?**

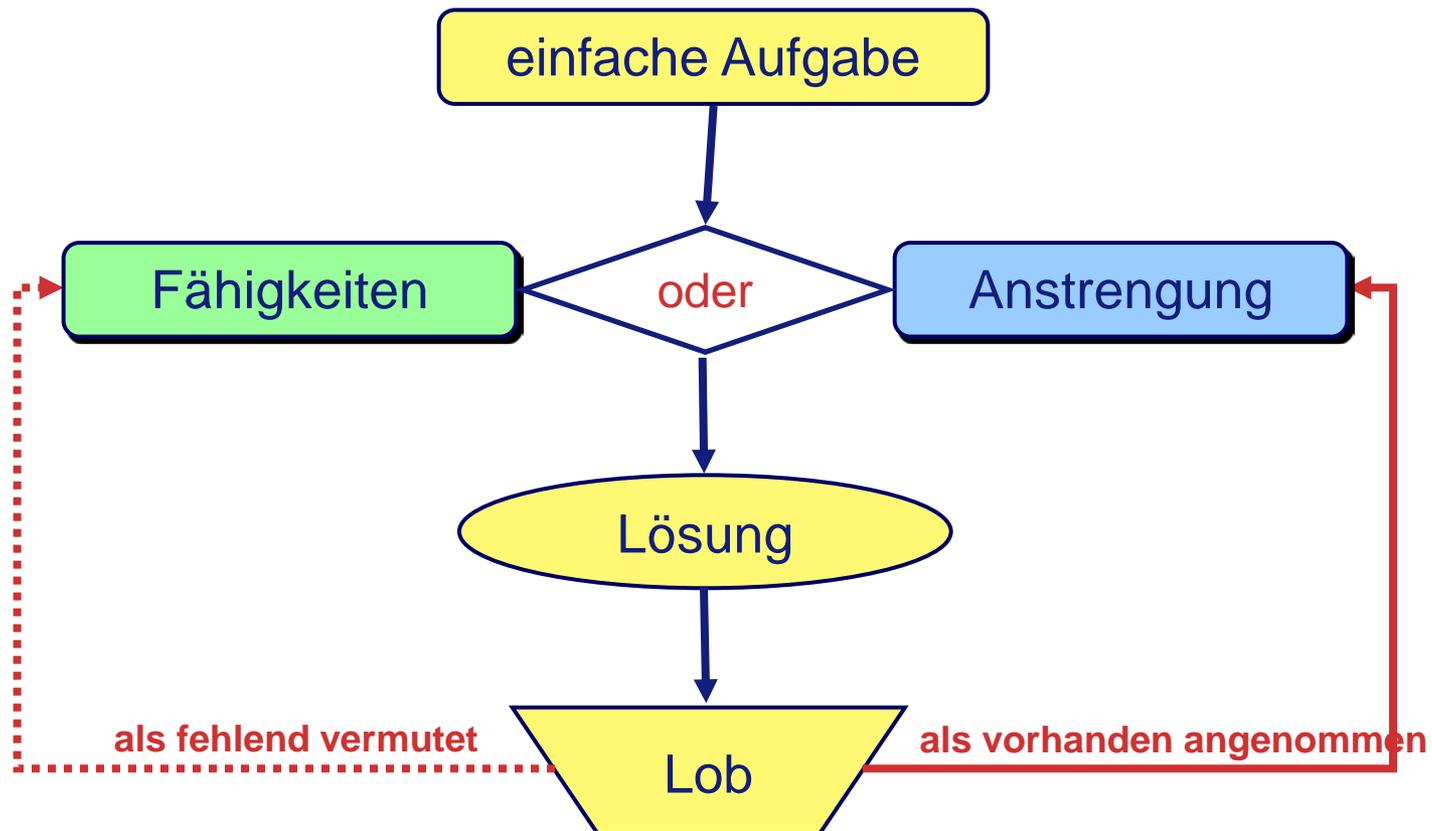
Paradoxe Effekte von Lob und Tadel

Zugrundeliegende Annahmen

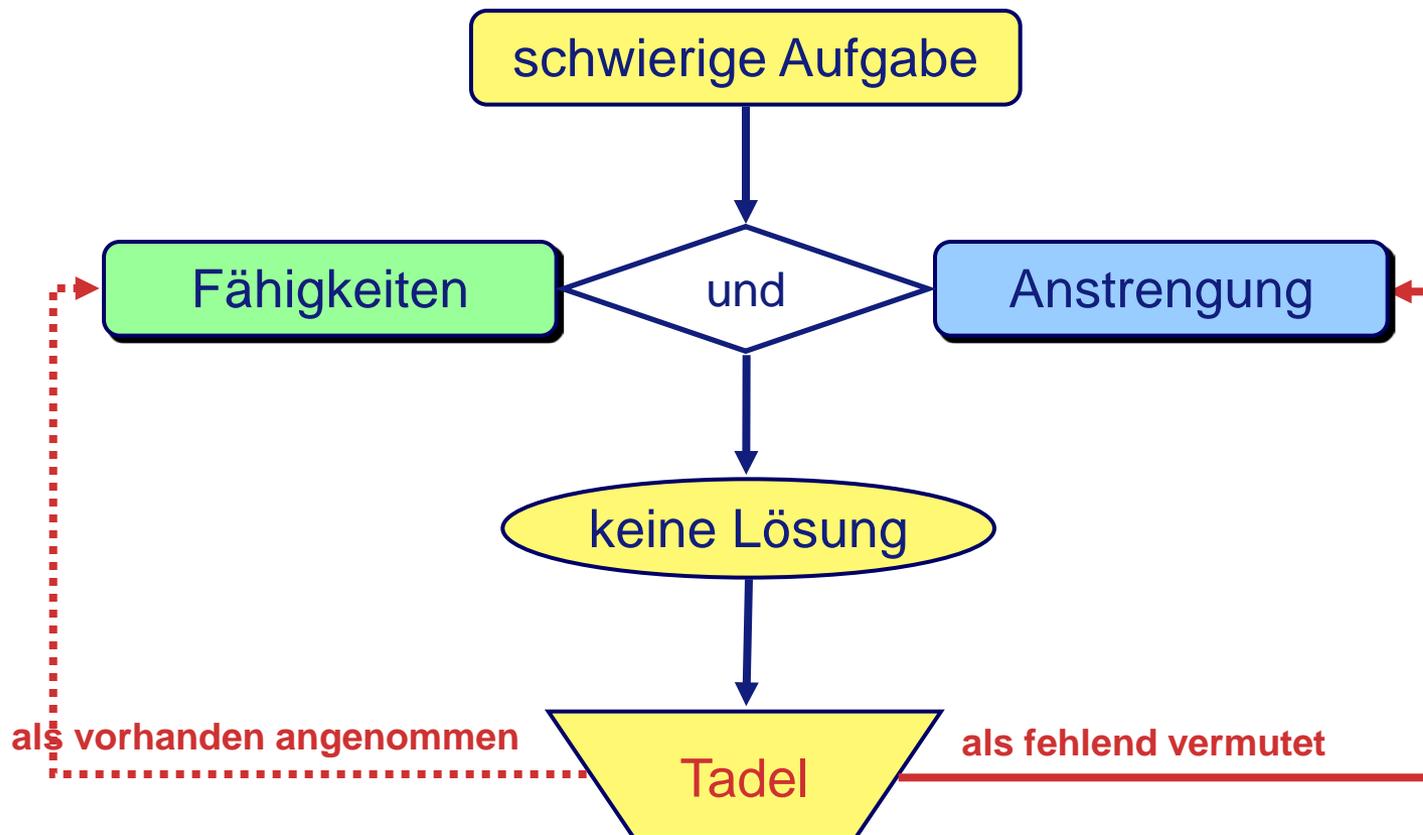
- **Lehrer bewerten Leistungen in Abhängigkeit von vermuteter Anstrengung.**
 - ▶ Man wird für eine Leistung gelobt, weil man sich angestrengt hat.
 - ▶ Man wird für eine Leistung getadelt, weil man sich zu wenig angestrengt hat.
- **Leichte Aufgaben können entweder mit Fähigkeit oder Anstrengung bewältigt werden.**
Kompensatorische Verknüpfung
- **Schwierige Aufgaben können nur mit Fähigkeit und Anstrengung bewältigt werden.**

Paradoxes Lob bei einfachen Aufgaben

(vgl. Rheinberg, 1988; Meyer et al. 2004; Binser & Försterling, 2004)



Paradoxe Tadel bei schwierigen Aufgaben



■ Schlussfolgerungen:

- ▶ Eine bessere Leistung ist nicht automatisch mit einer höheren Self-evaluation accuracy verbunden
 - ▶ Verschiedene Feedback-Arten beeinflussen die Self-evaluation auf unterschiedliche Weise
 - ◆ Feedback mit Anstrengungs-Attribution hatte einen negativen Einfluss auf die Self-evaluation strength
 - ◆ Feedback mit knowledge of performance feedback einen positiven Einfluss
 - ▶ **Feedback mit Anstrengungs-Attribution fördert nicht generell das Fähigkeitsselbstkonzept**
- ⇒ Feedback mit Anstrengungs-Attributionskomponenten müssen an die Aufgabenschwierigkeit adaptiert werden
- ⇒ **Anstrengungs- und Fähigkeits-Attributionen sollten kombiniert werden.**

Loben – Feedback geben und nehmen

motivationspsychologische Reflexion

■ Zusammenfassende Schlussfolgerungen

- ▶ Feedback ist multi-dimensional => **Gestaltungs-Vielfalt**
- ▶ Feedback ist multi-funktional => **Wirkungs-Vielfalt**
- ▶ Feedback-Effekte hängen von multiplen Bedingungen ab, z.B.:
 - ◆ Inhalt des Feedback
 - Person (Eigenschaften, Verhalten)
 - Leistungen (Produkt, Prozess; Bezugsnormen)
 - ◆ Aufgabe zu der Feedback gegeben wird
 - Anforderungen, Schwierigkeit, Menge
 - ◆ Formale Aspekte der Präsentation des Feedback
 - Kontingent vs. nicht-kontingent
 - ◆ Feedback-Geber
 - ◆ Feedback-Nehmer
 - Implizite Fähigkeitstheorie
 - Vorstellungen über Zusammenhang von Anstrengung und Fähigkeit

Grundlagen

Narciss, S. (2006). *Informatives tutorielles Feedback*. Entwicklungs- und Evaluationsprinzipien auf der Basis instruktionspsychologischer Erkenntnisse. Münster: Waxmann.

Rheinberg, F. (1998). **Paradoxe Effekte** von **Lob** und Tadel. In DH Rost (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 530–535). Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Originalpublikationen zum Vertiefen:

Hofer, M. (1985). Zu den Wirkungen von Lob und Tadel. *Bildung und Erziehung*, 38(4), 415-428.

Binsler, M. J., & Försterling, F. (2004). Paradoxe Auswirkungen von Lob und Tadel. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 36(4), 182-189.

Narciss, S. (2013). Designing and Evaluating Tutoring Feedback Strategies for Digital Learning Environments on the basis of the Interactive Tutoring Feedback Model. *Digital Education Review*, 23, 7-26. [Accessed: 27/04/2014]
<http://greav.ub.edu/der>