

Online-Supplement

# Vom Motivationsproblem zur Lösung

Ansätze zur Förderung der Motivation im MINT-Unterricht

Online-Supplement 2:

Wir erstellen ein motivationsförderliches Feedback

Nadine Großmann<sup>1,\*</sup>

<sup>1</sup> Universität zu Köln

\* Kontakt: Universität zu Köln,  
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln  
nadine.grossmann@uni-koeln.de

**Zitationshinweis:**

Nahrgang, R., Großmann, N., Hettmann, M., Fries, S., Wilde, M., vom Hofe, R. & Grund, A. (2023). Vom Motivationsproblem zur Lösung. Ansätze zur Förderung der Motivation im MINT-Unterricht [Online-Supplement 2: Nadine Großmann: Wir erstellen ein motivationsförderliches Feedback]. *DiMawe – Die Materialwerkstatt*, 5 (4), 129–153. <https://doi.org/10.11576/dimawe-6356>

Online verfügbar: 29.11.2023

ISSN: 2629–5598



Dieses Werk ist freigegeben unter der Creative-Commons-Lizenz CC BY-SA 4.0 (Weitergabe unter gleichen Bedingungen). Diese Lizenz gilt nur für das Originalmaterial. Alle gekennzeichneten Fremdinhalte (z.B. Abbildungen, Fotos, Tabellen, Zitate etc.) sind von der CC-Lizenz ausgenommen. Für deren Wiederverwendung ist es ggf. erforderlich, weitere Nutzungsgenehmigungen beim jeweiligen Rechteinhaber einzuholen. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/de/legalcode>

**Wir erstellen ein  
motivationsförderliches  
Feedback**

Aber welche Art von Feedback ist  
motivationsförderlich?

- o Finden Sie es heraus, indem Sie sich zunächst die ausliegenden Literaturauschnitte durchlesen.
- o Überlegen Sie, welche Informationen Sie diesen Ausschnitten über motivationsförderliches Feedback entnehmen können.
- o Formulieren Sie anhand dieser Informationen Aussagen, die Sie in einem motivationsförderlichen Feedback treffen können.

„Autonomieförderndes Lehrerverhalten ist durch ein informierendes Feedback gekennzeichnet, bei dem Lerner eine Rückmeldung erhalten, die ihre wahrgenommene Wirksamkeit erhöht, indem entweder ihre erreichte Leistung wertschätzend gewürdigt wird oder indem ihnen Möglichkeiten aufgezeigt werden, die ihre zukünftige Wirksamkeit erhöhen sollen.“

Hofferber et al., 2015

„Belohnungen können die intrinsische Motivation von Schülerinnen und Schülern verringern. Karniol und Ross (1977) fanden in ihrer Studie mit 4-9-jährigen Kindern keine motivationalen Unterschiede zwischen zwei Gruppen von Kindern, die eine oder keine Belohnung für ihre Handlung erhielten, wenn beide Gruppen ein positives informierendes Feedback für ihre Leistung bekamen.“

Ryan et al., 1983

*„Externe Kommunikation zeichnet sich durch zwei funktionelle Aspekte aus: einen informierenden und einen kontrollierenden Aspekt. Der informierende Aspekt wird über ein bedeutsames Feedback in einem selbstbestimmten Kontext vermittelt. Ein bedeutsames Feedback beinhaltet Informationen, die für die Effektivität des Individuums relevant sind. Dieses Feedback stellt die Kompetenz des Individuums in der ausgeführten Handlung dar oder enthält Informationen und Hilfestellungen zur Verbesserung dieser Kompetenz. Ein Feedback wird allerdings nur dann als informierend wahrgenommen, wenn es in einem Kontext selbstbestimmter Handlung gegeben wird.“*

*Ryan et al., 1983*

„In einer Studie von Ryan (1982) wurde informierendes und kontrollierendes Feedback lediglich durch die Verwendung des Begriffs „sollst“ unterschieden. Individuen mit kontrollierendem Feedback wurde bspw. gesagt: „Gut. Du arbeitest, wie du sollst.“. Diese Individuen waren deutlich weniger intrinsisch motiviert als Individuen, die ein Feedback ohne „sollst“ erhielten.“

Ryan et al., 1983

„Externe Events können einen kontrollierenden oder informierenden Aspekt besitzen. Ein kontrollierendes externes Event wird als druckausübend wahrgenommen. Der Rezipient fühlt sich hierbei gezwungen in einer bestimmten Art zu handeln, um ein bestimmtes Ergebnis zu erzielen. Steht der kontrollierende Aspekt im Vordergrund des Feedbacks, nimmt der Rezipient die Handlung als fremdbestimmt wahr. Dies kann die intrinsische Motivation des Rezipienten verringern.“

Ryan, 1982

*„Ein externes Event, das als informierend wahrgenommen wird, zeichnet sich durch handlungsrelevante und frei von Druck geäußerte Informationen aus. Zeugt der informierende Aspekt des Feedbacks von Kompetenz, kann die intrinsische Motivation des Rezipienten zunehmen. Wird durch das informierende Feedback Inkompetenz vermittelt, kann die intrinsische Motivation des Rezipienten verringert werden. Ein informierendes Feedback kann sowieso nur dann die intrinsische Motivation des Rezipienten beeinflussen, wenn der kontrollierende Aspekt nicht hervortritt.“*

Ryan, 1982

„Positives Feedback kann sowohl als informierend als auch als kontrollierend aufgefasst werden. Verschiedene Faktoren bedingen, ob sich das Feedback auf die intrinsische Motivation auswirkt. Wird ein Feedback als Druck oder Zwang, ein bestimmtes Ergebnis erreichen zu müssen, empfunden, sind die Rezipienten nur wenig intrinsisch motiviert dieses Verhalten auszuüben. Intrinsische Motivation wird hervorgerufen, wenn die Aussagen des Feedbacks keinen Druck aufbauen und positive Informationen bezüglich der Effektivität des Rezipienten beinhalten.“

Ryan, 1982

„Pittmann et al. (1980) untersuchten informierendes und kontrollierendes Feedback sowie die Auswirkungen dieses Feedbacks auf das Aufgabenengagement der Probanden. Nach dem Erhalt eines kontrollierenden Feedbacks („Ich kann deine Daten leider noch nicht verwenden. Du machst das gut, aber du müsstest noch weitermachen, damit ich deine Daten nutzen kann.“) zeigten diese Probanden weniger Aufgabenengagement als Probanden, die ein informierendes Feedback erhielten („Du hast die Aufgabe richtig gut gelöst.“).“

Ryan, 1982

„In der kontrollierenden Bedingung erhielten die Probanden folgende evaluative Aussagen: 1) Großartig. Du solltest deine gute Arbeit aufrechterhalten. 2) Gut. Du arbeitest genau, wie es dir gesagt wurde. 3) Okay. Du arbeitest adäquat. 4) Schwach. Du solltest besser arbeiten. 5) Sehr schwach. Du solltest dich wirklich mehr anstrengen.“

Ryan, 1982

„In der vorliegenden Studie ist erkennbar, dass Probanden, die kontrollierendes Feedback erhielten, geringere Anstrengung sowie schlechtere Leistung zeigten als Probanden, die informierendes Feedback erhielten. Dies kann durch die *reactance theory* erklärt werden. Diese Theorie nimmt an, dass Individuen, die durch ein externes Event unter Druck gesetzt werden, auf diesen Druck absichtlich mit der gegenteiligen Handlung reagieren.“

Ryan, 1982

„Rückmeldungen haben zwei funktionelle Aspekte: einen informierenden, der die Angemessenheit eines Verhalten andeutet, und einen kontrollierenden, der die Erwartung eines bestimmten Verhaltens signalisiert. Steht der informierende Aspekt im Vordergrund der Rückmeldung, können Gefühle von Kompetenz auftreten, die die Entstehung intrinsischer Motivation begünstigen. Tritt jedoch der kontrollierende Aspekt hervor, führt der verspürte Druck, ein bestimmtes Ergebnis erreichen zu müssen, zu geringerer intrinsischer Motivation.“

Kast & Connor, 1988

*„In der vorliegenden Studie wurden drei Arten von Feedback erteilt: a) informierend: Gut gemacht. Du warst sehr gut in dem Spiel. Du hast fast alles richtig gemacht. b) kontrollierend: Gut gemacht. Bleib dran. Ich würde gerne sehen, dass du das nächste Spiel noch besser hinbekommst. c) Gemischt: Gut gemacht. Du warst sehr gut in dem Spiel. Ich würde gerne sehen, dass du das nächste Spiel noch besser hinbekommst. Zudem gab es eine Gruppe von Probanden, die kein Feedback erhielten. Geringeres Interesse konnte für die Gruppe mit kontrollierendem Feedback im Vergleich zur Gruppe mit informierendem, gemischtem oder keinem Feedback festgestellt werden.“*

*Kast & Connor, 1988*

„Informierendes Feedback vs. kontrollierendes Feedback wird bei Deci und Ryan (1993) unterschieden. Informierendes Feedback unterstützt das eigene Lernen, indem es Informationen gibt, die die Kompetenzen des Lernenden und das eigenständige Lernen anregen. Kontrollierendes Feedback hingegen geht mit Leistungsdruck einher und vermittelt den Lernenden, dass sie gute Performanz erbringen müssen. Um neue Fähigkeiten zu erlernen oder Aufgaben zu bearbeiten, erweist sich vor allem informierendes und korrigierendes Feedback auf der Aufgabenebene als besonders effektiv.“

Ditton & Müller, 2014