

Vanessa Brandt

„Ich kann nicht – gibt's nicht!“

**Wie die individuelle Rückmeldung den
Attributionsstil, die Motivation und die
daraus resultierende Lernleistung
langfristig verbessern kann**

Brandt, Vanessa: „Ich kann nicht – gibt's nicht!“ Wie die individuelle Rückmeldung den Attributionsstil, die Motivation und die daraus resultierende Lernleistung langfristig verbessern kann. Hamburg, Diplomica Verlag GmbH 2015

Buch-ISBN: 978-3-95850-533-9

PDF-eBook-ISBN: 978-3-95850-033-4

Druck/Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2015

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© Diplomica Verlag GmbH

Hermannstal 119k, 22119 Hamburg

<http://www.diplomica-verlag.de>, Hamburg 2015

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

0. VORWORT	5
I. EINLEITUNG	5
1. MOTIVATION	7
1.1. Definition Motivation	8
1.2. Grundlagen der Motivationsforschung	10
1.3. Motivation in einer Lern- und Leistungsumgebung	14
1.3.1. Zielorientierung	15
1.4. Bezugsnormen	18
2. KAUSALATTRIBUTION	19
2.1. Definition von Attribution und Attributionstheorien	20
2.2. Entwicklung der Attributionstheorie	21
2.2.1. Die erlernte Hilflosigkeit.....	21
2.2.2. Das Kovariationsprinzip	24
2.2.3. Dimensionskonzepte	26
2.3. Dimensionen der Kausalattribution	27
2.4. Kausalattribution in einer Leistungsumgebung	28
3. REATTRIBUTIONSTRAINING	30
3.1. Theoretische Grundlagen	31
3.2. Günstige Attributionstendenzen	32
3.3. Techniken des Reattributionstraining	33
3.3.1. Modellierungstechniken.....	33
3.3.2. Kommentierungstechniken	34
4. FEEDBACK	36
4.1. Definition und Bedeutung von Feedback	36
4.2. Feedbackformen	37
4.3. Kriterien für ein gelungenes Feedback	40
4.4. Funktion und Wirkung von Feedback	41

4.5.	Individuelles Feedback	43
4.5.1.	Feedback in schriftlicher Form.....	44
4.5.2.	Feedback in mündlicher Form	46
5.	EIGENES FORSCHUNGSVORHABEN	46
6.	METHODE	48
6.1.	Stichprobe	48
6.2.	Training	48
6.3.	Instrumente	50
6.3.1.	Mathematikleistungstest	50
6.3.2.	Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO).....	50
6.3.3.	Attributionsstil-Fragebogen für Kinder und Jugendliche (ASF-KJ)	51
6.4.	Durchführung	51
7.	ERGEBNISSE	53
7.1.	Mathematikleistung	54
7.2.	Motivation	55
7.2.1.	Lernzielorientierung.....	55
7.2.2.	Annäherungsleistungszielorientierung	56
7.2.3.	Vermeidungsleistungszielorientierung	58
7.2.4.	Arbeitsvermeidungszielorientierung	58
7.3.	Kausalattribution	60
7.3.1.	Positive Ereignisse.....	60
7.3.2.	Negative Ereignisse	62
8.	DISKUSSION	63
8.1.	Zusammenfassung der Ergebnisse	63
8.2.	Interpretation und Reflektion der Ergebnisse	64
8.3.	Ausblick	68
9.	LITERATURVERZEICHNIS	70
10.	ANHANG	75
I.	Mathematikleistungstests	75
a.	Prätest	75
b.	Posttest.....	79

II.	Skalen zur Erfassung der Lern- und Leistungsmotivation (SELLMO).....	83
III.	Attributionsstilfragebogen für Kinder und Jugendliche (ASF-KJ).....	87
IV.	Trainingsarbeitsblätter	95
a.	Arbeitsblatt 1.....	95
b.	Arbeitsblatt 2.....	96
c.	Arbeitsblatt 3.....	97
d.	Arbeitsblatt 4.....	99
e.	Arbeitsblatt 5.....	100
f.	Arbeitsblatt 6.....	102
g.	Arbeitsblatt 7.....	103
h.	Arbeitsblatt 8.....	104
V.	Beispielrückmeldungen zu AB1	105
a.	Selbstwertförderliche Rückmeldung.....	105
b.	Motivationsförderliche Rückmeldung.....	105
c.	Selbstwert- und motivationsförderliche Rückmeldung	106

0. Vorwort

Diese Arbeit richtet sich an Eltern, Erzieher und Erzieherinnen, Lehrer und Lehrerinnen sowie andere Bezugspersonen in Lernsituationen. Einfachheitshalber werden alle genannten Bezugspersonen in Lehr- und Lernsituationen Lehrkräfte, LehrerInnen¹ oder Lehrpersonen genannt. Gegenstand der Arbeit ist das positive Verändern der Ursachenzuschreibung bei Erfolgen bzw. Misserfolgen eines Kindes und die damit zusammenhängende Steigerung der Lernmotivation sowie der Lernleistung im Rahmen eines Reattributionsstrainings. Durchgeführt werden kann dies mit Lernenden aller Altersstufen, insofern sie die Inhalte einer Rückmeldung bezogen auf eine Lernsituation begreifen, reflektieren und umsetzen können. Im Folgenden werden alle Kinder als SchülerInnen² oder Lernende bezeichnet.

I. Einleitung

In dieser Arbeit beschäftige ich mich mit den Auswirkungen der Lehrerrückmeldung auf die Motivation, den Attributionsstil und die Lernleistung eines Lernenden. Feedback wird täglich von Lehrkräften auf unterschiedliche Weise gegeben und spielt im Lernprozess eines Kindes eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund werde ich im Rahmen dieser Arbeit untersuchen, inwiefern sich ein gelungenes Feedback auf die Lernleistung und Motivation auswirkt und, ob man durch die Rückmeldung im Rahmen eines Reattributionstrainings den Attributionsstil der Lernenden verändern kann.

„Students’ attributions about success or failure can often have more impact than the reality of that success or failure” (Hattie & Timberley, 2007, S. 95). Mit dieser Aussage nennen Hattie und Timberley ein entscheidendes Problem von Attribution. Häufig unterscheiden sich die Leistungseinschätzungen eines Schülers von den Einschätzungen dieser Leistung durch den Lehrer. Aus diesem Grund stimmt die Bewertung durch den Lehrer oftmals nicht mit den Erwartungen des Schülers überein. Die Diskrepanz der Bewertung und der Erwartung kann durch eine gute Kommunikation überwunden werden. Somit

¹ In dieser Arbeit wird nur noch die männliche Form gebraucht, wobei sowohl die weiblichen als auch die männlichen Lehrkräfte gemeint sind.

² In dieser Arbeit werde ich nur noch die männliche Form gebrauchen, wobei sowohl die weiblichen als auch die männlichen Lerner gemeint sind.

gewinnt das Feedback durch den Lehrer an Bedeutung für den Lern- und Leistungsprozess des Schülers. Aus diesem Grund soll unter anderem der Zusammenhang zwischen Feedback und den Attributionsstilen von Schülern im Vordergrund dieser Arbeit stehen. Ursachenzuschreibungen haben einen langfristigen Einfluss auf unser Leben, weil sie unser Selbstkonzept, unsere Motivation und das daraus resultierende Verhalten prägen. Nimmt man an, dass die Lehrerrückmeldungen einen nachhaltigen Einfluss auf den Attributionsstil eines Schülers haben, so wäre dies für den Schulalltag von großer Bedeutung. Dennoch mag das Thema *Feedback* für die meisten Lehrkräfte banal erscheinen, da sie täglich ihren Schülern in irgendeiner Form Rückmeldung geben. Allerdings ist nicht jede Rückmeldung förderlich für den Schüler. Im Laufe der Arbeit werde ich auf die Möglichkeiten und Gefahren von Feedback im Schulalltag und die Auswirkungen auf die Lernleistung Lernender eingehen.

Neben der Attribution steht die Motivation, insbesondere die Lern- und Leistungsmotivation von Schülern, im Fokus. Die motivationalen Tendenzen haben einen erheblichen Einfluss auf den Prozess der Lernhandlung und wirken sich auf die Lernergebnisse und die Qualität des Lernens aus (Götz, 2011). Da durch das Feedback im Rahmen des Reattributionstrainings die Lernmotivation eines Schülers gesteigert werden kann, werde ich dieses Thema in der Arbeit ausführlich betrachten.

Die Arbeit gliedert sich in zwei große Teile: den Theorieteil und den empirischen Teil. Im ersten Kapitel des Theorieteils behandle ich das Thema *Motivation*. Nach einer Definition des Begriffs gehe ich auf Motivationstheorien, wie die Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan, ein. Im Anschluss beschäftige ich mich mit der Motivation in der Lern- und Leistungsumgebung. Im Fokus dieses Abschnitts steht die Zielorientierung von Schülern. Im letzten Abschnitt des Kapitels über Motivation setze ich mich mit den Bezugsnormen, die bei der Bewertung und Rückmeldungen durch die Lehrkräfte eine besondere Rolle spielen, auseinander. Das Thema *Attribution* bildet das zweite Kapitel. Nach einer Definition der Attribution und der Attributionstheorie beschreibe ich die Entwicklung der Attributionstheorie. In diesem Abschnitt gehe ich auf die Theorie der Erlernten Hilflosigkeit, auf das Kovariationsprinzip nach Kelley und auf zwei Dimensionskonzepte der

Kausalattribution, ein. Im Anschluss daran erläutere ich das Dimensionskonzept von Heider ausführlich. Der Abschluss des Kapitels bildet die Kausalattribution in einer Leistungsumgebung. Im dritten Kapitel werden die theoretischen Grundlagen des *Reattributionstrainings* vorgestellt. Zudem fasse ich für den Lernerfolg günstige Attributionstendenzen, die mit Hilfe des Reattributionstraining verfolgt werden, zusammen. Abschließend gehe ich auf die Techniken des Reattributionstrainings ein. Das Thema *Feedback* bildet das 4. Kapitel. Auch hier nehme ich zunächst eine Definition des Begriffs vorn und arbeite anschließend die Bedeutung der Feedbackgabe heraus. Im darauf folgenden Abschnitt erläutere ich verschiedene Feedbackformen. Die Kriterien für ein gelungenes Feedback stelle ich anschließend vor. Zudem kann Feedback verschiedene Funktionen einnehmen und unter anderem auf Schüler unterschiedlich wirken. Diese zwei Aspekte werden im Kapitel 4.4. erläutert. Im Anschluss möchte ich auf das individuelle Feedback eingehen, das sowohl in schriftlicher als auch in mündlicher Form gegeben werden kann. Das letzte Kapitel des Theorieteils beinhaltet das Forschungsvorhaben. In diesem Abschnitt umreißt ich kurz, was ich mit Hilfe des Reattributionstrainings untersuchen und erreichen möchte.

Im Methodenteil beschreibe ich zunächst die Stichprobe meiner Untersuchung. Zudem erläutere ich knapp das genaue Trainingsvorgehen. Die Durchführung der gesamten empirischen Arbeit beschreibe ich im Kapitel 1.4. Vor der Durchführung stelle ich im Kapitel 1.3. die Instrumente meiner Untersuchung vor. Im darauf folgenden Kapitel stelle ich die Untersuchungsergebnisse vor, die ich im 3. Kapitel diskutiere.

1. Motivation

Die Schulleistung eines Lernenden wird von vielen Faktoren bestimmt. Die schulische und familiäre (Lern-)Umwelt, die emotionale Stabilität des Schülers, die Lern- und Arbeitstechnik und die Lern- und Arbeitsmotivation beeinflussen die Lernqualität eines Schülers. Als die ausschlaggebenden Faktoren für den Lernerfolg gelten neben Fähigkeit und Vorkenntnissen das Bemühen und die Anstrengung einer Person. Doch warum strengt sich ein Schüler an? Wie entsteht das Bemühen? Unter anderem werden diese Fragen in

diesem Kapitel weitreichend behandelt. Es werden motivationspsychologische Ansätze vorgestellt, die Phänomene des Antriebs, der Orientierung und der Aufrechterhaltung von (Lern-)Aktivitäten aus Sicht der handelnden Person rekonstruieren.

1.1. Definition Motivation

Der Begriff *Motivation* stammt aus dem Lateinischen *movere* – bewegen bzw. *motus* – die Bewegung. Demnach ist die Grundidee der Motivation, dass sie etwas ist, was Personen in eine bestimmte Richtung antreibt. Sie gilt als hypothetisches Konstrukt, da sie etwas ist, was man nicht sehen kann, sondern nur anhand von „Indikatoren im Verhalten, Denken und emotionalen Erleben“ (Götz, 2011, S. 81) erschließen kann. „Die Motivation umfasst all diejenigen Prozesse, die zielgerichtete Verhaltensweisen in konkreten Situationen auslösen und aufrechterhalten“ (Langfeldt, 2006, S. 49). Zu den Prozessen gehören unter anderem die Initiierung, Steuerung, Aufrechterhaltung und Evaluation zielgerichteten Handelns. Ein Mensch gilt als motiviert, wenn seine Verhaltensweise auf eine bestimmte Intention zurückgeht. Verfolgt er mit seinem Verhalten keinen bestimmten Zweck, so gilt er als amotiviert (Wilbert, 2010).

Beschäftigt man sich mit der Motivationsforschung, geht man demnach der Frage nach, was Personen dazu antreibt, sich auf eine bestimmte Art und Weise zu verhalten. Der oben genannte Zweck kann bei Personen ganz unterschiedlich sein. Beispielsweise lernt ein Schüler, um eine gute Note zu bekommen, der andere Schüler lernt, weil er sich für das aktuelle Thema interessiert, der nächste Schüler lernt, um das versprochene Geld für die Eins zu erhalten. Folglich entsteht die Richtung einer Handlung aus einem Motiv (z.B. Motiv: gute Note).

Der Begriff *Motiv* meint dabei eine zeitlich stabile und interindividuell unterschiedliche Präferenz von bestimmten Klassen von Anreizen (McClelland, 1987). Die drei zentralen Motive sind das Leistungs-, das Macht- und das Anschlussmotiv. Im Vordergrund dieser Arbeit steht das Leistungsmotiv, was das unterschiedliche Bestreben verschiedener Personen, etwas Schwieriges zu erreichen, beschreibt. Aus den individuellen Ausprägungen von Motiven, d.h. aus den stabilen motivationalen Tendenzen

und Überzeugungen (z.B. Vermeidung von Misserfolg), und den Merkmalen der vorherrschenden Situation ergibt sich die aktuelle Motivation. Folglich ist die Motivation eine variable Größe, die sich aus der Wechselwirkung zwischen den Merkmalen der Person und denen der Situation ergibt. Zur Veranschaulichung der Verknüpfung dient das klassische Motivationsmodell nach Rheinberg:

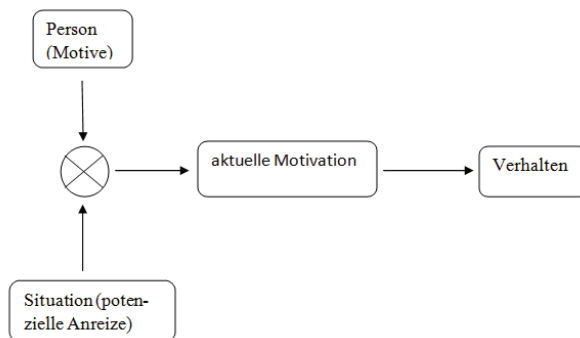


Abbildung 1: Grundmodell der klassischen Motivationspsychologie (Rheinberg, 2006, S. 70)

Das Verhalten einer Person wird von der Einschätzung einer Situation und den Motiven beeinflusst. Sie nimmt eine Bewertung der Handlungsmöglichkeiten vor und auf deren Basis verhält sie sich. Wirkt die Handlung auf die Person keineswegs ansprechend oder nicht realisierbar, so wird sie für die Handlung nicht motiviert sein. Man kann die Situation mit potenziellen Anreizen und Handlungschancen anreichern, sodass das Motiv durch die situativen Anreize angeregt wird. Des Weiteren kann man an dem Modell erkennen, dass kognitive Prozesse bezüglich der Motivation eine wichtige Rolle spielen. Die Ziele, die Bewertung der Handlungsoptionen und die Erwartung, ob der gewünschte Zustand durch eigenes Handeln realisierbar ist, sind Aspekte, die sich auf die Motivation einer Person und damit auf ihr Verhalten auswirken (Götz, 2011).

Ein weiteres sehr einflussreiches Modell der Motivationspsychologie, welches das menschliche Handeln aus der chronologischen Sicht betrachtet, ist das *Rubikon-Modell der Handlungsphasen* (Heckhausen & Gollwitzer, 1987). Es ist in Abbildung 2 dargestellt: