

Feedback nach

Hattie

Von der Wirksamkeit des Feedback

- ▶ In der Hattie Studie wird dem „Formativen Feedback“ eine besonders hohe Wirksamkeit für den Lernfortschritt zugeschrieben ($d=0,9$).
- ▶ In einer umfangreichen Studie stellt Dickhäuser 2017 fest, dass ein Feedback, das die individuelle Lernentwicklung von Schülern erfasst, das entscheidende Mittel ist, um Schulunlust entgegen zu wirken.
- ▶ Wenn Lernende ihren Wissens- und Kompetenzzuwachs erfahren, wenn ihnen Wege gezeigt werden, diesen weiter zu steigern, motiviert sie dies deutlich mehr zu lernen als gute Noten.



Stellen Sie sich Folgendes vor....

- ▶ Sie haben mit Ihrer 6. Klasse eingeübt, wie Aufsätze aufzubauen und zu schreiben sind.
- ▶ Eine Schülerin, die insgesamt gute Leistungen zeigt, liest ihren Aufsatz vor. Die Einleitung zeigt erhebliche Schwächen und weicht von dem Geübten ab. Sie ist zu lang, nimmt durch Hinweise die Spannung und zeigt zudem noch inhaltliche Wiederholungen. Der Rest der Geschichte ist gut erzählt und die Idee, die hinter dem Aufsatz steckt, ist originell.
- ▶ **Welches Feedback geben Sie der Schülerin?**



Welche Funktionen hat ein Feedback?

- ▶ **Die Lücke schließen, zwischen dem Ist und dem Soll.**
- ▶ **Basis:** Die Lehrer müssen wissen, was die SuS erreichen sollen und wo sie stehen.
- ▶ Je transparenter dies den Schülern ist, desto eher können sie selbstständig lernen und Ziele erreichen.

Dann kann Feedback

- ▶ Hilfen geben, die Lücken erfolgreich zu schließen
 - ▶ auf Prozesse und Methoden hinweisen, die dazu notwendig sind
 - ▶ Informationen zu falsch Verstandenem liefern
 - ▶ motivieren, anspruchsvolle Aufgaben zu lösen.
-



Wie wird Feedback geben?

- ▶ **Feedback wird eigentlich ständig gegeben, oft unbewusst durch:**
 1. affektive Prozesse (*Ermutigungsgesten, Gesicht verziehen...*)
 2. die Aufforderung zu verstärkter Anstrengung (*Das gehen wir noch mal durch*)
 3. Motivierung (*Du bist nahe dran...*)
 4. Anbieten unterschiedlicher kognitiver Verfahren (*Man kann die Aufgabe auch lösen, indem man...*)
 5. Umstrukturierung des Verständnisses (*Wenn du davon ausgehst, dass nicht Aggression, sondern Angst das Verhalten bestimmt, wie...*)
 6. Bestätigung, dass die Schülerin bzw. der Schüler richtig oder falsch liegt, weil...
 7. Hinweise, dass mehr Informationen verfügbar oder nötig sind
 8. Aufzeigen von Richtungen, von alternativen Strategien, mit denen eine bestimmte Information verstanden werden kann.

Aufgabenstellung: Entwickeln Sie fachbezogen eigene Beispiele zu den Möglichkeiten 4, 5, 7, 8.



Feedback basiert auf Fehlern

- ▶ „Ein Fehler ist der Unterschied zwischen dem, was wir wissen und tun können, und dem, was wir zu wissen und zu tun beabsichtigen.“ (Hattie)
- ▶ einfacher: Die Differenz zwischen Ist und Soll.

Aufgabenstellung: Geben Sie dem Schüler aus dem Eingangsbeispiel (Aufsatz) ein Feedback, das auf diesem Fehlerverständnis basiert.



Die Wichtigkeit von Zielen

Herausfordernde Ziele....

- Personen können ihre Leistung auf diese Ziele ausrichten.
- Feedback ermöglicht es Lernenden (und/oder ihren Lehrpersonen), danach weitere und angemessen herausfordernde Ziele zu setzen.
- **Wenn es keine Herausforderung gibt, ist das Feedback von geringem Wert oder gar wertlos.**
- Die Herausforderung gelingt nur, wenn die Ziele vermittelt werden.
- Sie gelingt besser, wenn die Schüler eigene Ziele entwickeln.
- ***Aufgabenstellung:** Konkretisieren Sie mit einem Fachkollegen die Punkte 1. und 2., indem Sie einer Unterrichtsreihe für eine Klasse herausfordernde Ziele nennen.*



Jedes erfolgreiche Feedback basiert auf: _

3 Grundfragen und 4 Ebenen

3 Grundfragen für Lehrende und Lernende

- ▶ *Wohin gehe ich? = Ziel*
- ▶ *Wie komme ich dorthin? = Methodik zum Ziel*
- ▶ *Wohin geht es als Nächstes? = Folgeziel*

4 Ebenen, auf die sich ein Feedback beziehen kann:

- ▶ Die Aufgabe (Das Was)
 - ▶ Der Prozess (Das Wie)
 - ▶ Die Selbstregulation (*Wie hast du..., was bedeutet das für dich?*)
 - ▶ Das Selbst (*Du bist , ihr seid...*)
-



Die Grundfragen: 1) Wohin gehe ich ?

- ▶ **Wohin gehe ich?“** bezieht sich auf: Ziele und Zielwerte.
- ▶ **Klare** Ziele sind Herausforderung und Selbstverpflichtung.
- ▶ Lehrpersonen kennen die Ziele der Stunde und Reihe.
- ▶ Sie kommunizieren diese.
- ▶ **ABER:**
- ▶ Viele Lernende können die Ziele der Stunde nicht darlegen.
- ▶ Im besten Fall sind ihre Ziele auf die Ausführung bezogen:
„Stelle die Aufgabe fertig.“



Die Grundfragen: 2) Wie komme ich dahin?

Wege zum Ziel können aufgezeigt werden durch:

- ▶ Klären der Lernintentionen und Erfolgskriterien;
- ▶ Entwickeln von effektiven Klassendiskussionen;
- ▶ Fragen und Lernaufgaben;
- ▶ Anbieten von Feedback, das Lernende voranbringt;
- ▶ Ermutigen von Schülerinnen und Schülern, sich selbst als die Verantwortlichen ihres Lernens zu begreifen;
- ▶ Aktivieren der Schülerinnen und Schüler als Unterrichts-Hilfen füreinander.
- ▶ **Aufgabenstellung: Versuchen Sie, fachbezogen, an einem ausgewählten Beispiel, diese Schritte zu konkretisieren.**



Die Grundfragen: 3) Wohin geht es als Nächstes?

Ein Feedback **kann** dabei helfen,

- ▶ die nächsten angemessenen Herausforderungen auszuwählen.
- ▶ den Lernprozess stärker selbst zu regulieren
- ▶ unterschiedlicher Strategien und Prozesse für die Bearbeitung der Aufgaben zu entwickeln

- ▶ Der Zweck dieser Frage ist den Schüler auch beizubringen, ihre eigenen Antworten finden.



Kleine Pause....



- ▶ Bitte, überlegen Sie Fragen, Kritik, Anmerkungen
- ▶ Danach geht es weiter mit den 4 Ebenen



4 Feedback Ebenen (1)

▶ **Ebene des Produkts**

- ▶ **Wirksam**, wenn es eher informationsbezogen ist (z. B. richtig oder falsch,... weil...); wenn es dazu führt, mehr oder unterschiedliche Informationen zu beschaffen (Hier fehlt etwas) ; und wenn es mehr Wissen vermittelt (Du hast vergessen, dass...). Diese Art des Feedbacks ist sehr verbreitet.
- ▶ **Wenig wirksam**, wenn es vage und eher inhaltsarm ist: (Prima, schön, gut...)



4 Feedback Ebenen (2)

Die Ebene der Prozesse = ist auf Prozesse gerichtet, die verwendet werden, um das Produkt zu schaffen oder die Aufgabe fertigzustellen, z.B.:

- alternative Wege, Hilfe für Lernstrategien und Fehler zu entdecken;
 - Hinweise nach Informationssuche;
 - wie Beziehungen erkannt und Aufgabenstrategien angewendet werden;
 - Aufzeigen, wie man explizit aus Fehlern lernt;
 - Hinweise über verschiedene Strategien.
-



4 Feedback Ebenen (3)

Die Ebene der Selbstregulation

- ▶ Fördern der Selbstregulation oder der Kontrolle des Lernprozesses
- ▶ Steigerung des Selbstvertrauens
- ▶ Ermutigung, sich weiter mit der Aufgabe zu befassen; Anstrengung zu investieren
- ▶ Schülern helfen, wie man sich selbst bewertet
- ▶ Selbstvertrauen entwickeln, das Lernen weiterzuführen (*„Bis hier hast du die Aufgabe richtig gelöst, wenn du jetzt analysierst, wo hier dein Fehler liegt, wirst du ohne meine Hilfe die Lösung finden.“*)

Aufgabenstellung: Entwickeln Sie auch hier fachbezogene Beispiele



4 Feedback Ebenen (4)

- ▶ **Die Ebene des Selbst** = an das „Selbst“ gerichtet („Gut gemacht.“) und wird meist unter dem Begriff „**Lob**“ zusammengefasst.
- ▶ **Durch die Verbindung von Lob mit anderen Formen des Feedbacks wird die Lerninformation empirisch belegt abgeschwächt!!!!**
- ▶ Am häufigsten benutzen Lehrpersonen Lob, um kritische Kommentare abzumildern, was in Wahrheit den positiven Effekt solcher Kommentare abschwächt .
- ▶ Wenn Feedback die Aufmerksamkeit auf das Selbst lenkt, versuchen Lernende Risiken zu vermeiden - besonders dann, wenn sie eine große Angst vor dem Scheitern haben (und deswegen das Risiko für das Selbst zu minimieren versuchen).
- ▶ **!!!Hier bleibt Hattie unklar.** Es wird nicht ausdrücklich gesagt, dass Lob zur Aufgabe, zum Weg, zur Selbstregulation hinderlich sind, wohl nur dann, wenn sich das Lob auf das Selbst einer Person bezieht. **Aufgabenstellung:** Bitte äußern Sie sich zu diesen Aussagen Hatties.



4 Feedback Ebenen (4) Teil 2

- ▶ Ein **Fehler** nach Hattie wäre folgendes Feedback, bezogen auf Anfangsbeispiel:
- ▶ *„Du hast einen schönen Aufsatz geschrieben. Das hast du gut gemacht. Du kannst toll schreiben. Nur bei der Einleitung hast du nicht so gut gearbeitet. Die war zu lang...“*
- ▶ **Besser so:** *„Versuche selbst zu bewerten, was an deinem Aufsatz gelungen, was weniger gelungen war. Beziehe dich dabei auch auf das, was wir über die Einleitung gelernt haben.“*



Die Art des gegebenen Feedback

- ▶ Das das meiste Lehrer - Feedback **richtet sich an die Klasse** und das meiste davon wird von Lernenden nicht angenommen, weil kein Lernender glaubt, dass es ihn betrifft!
- ▶ Lehrpersonen halten ihr Feedback für wesentlich wertvoller als die Schülerinnen und Schüler.
- ▶ Das meiste Feedback bezieht sich auf das Produkt, kaum etwas auf die Selbstregulation.
- ▶ Das meiste Feedback, das Lernende an einem Tag in der Klasse erhalten, stammt von anderen Lernenden.
- ▶ **Das meiste davon (80%) ist nicht korrekt.**



Fehler und das Feedback

- ▶ Lernende (auch Lehrende) suchen oft eine **Bestätigung**.
- ▶ **Sie ignorieren oft Feedback, das ihren bisherigen Überzeugungen entgegensteht.**
- ▶ **ABER:** Wenn Feedback gegeben wird, das widerlegt, kann eine größere Veränderung erfolgen.
- ▶ Feedback ist am wirksamsten, wenn es bei **fehlerhaften Interpretationen** ansetzt und nicht bei einer absoluten Verständnislücke.
- ▶ Feedback zu ursprünglich nicht korrekten Antworten verbessert die Leistung von 20 % auf 56 %,.
- ▶ Bei korrekte Antworten nur von 88 % ohne Feedback auf 89 % mit Feedback).



Feedback und das Klassenklima

- ▶ Fehler offen zu begehen, erfordert ein Klassenklima, in dem man ein geringes persönliches Risiko eingeht, wenn man öffentlich antwortet und dabei falsch liegt.
- ▶ Oft melden sich Schüler nur dann, wenn sie sich ziemlich sicher sind, dass sie korrekt antworten können. Dies zeigt häufig, dass sie die Antwort zu der gestellten Frage schon längst gewusst haben.
- ▶ In einer Schule muss eine Kultur herrschen, die nicht Schuld zuweist, sondern eine Bereitschaft gewährleistet zu untersuchen, was nicht funktioniert (oder was bei welchen Schülerinnen und Schülern nicht funktioniert).



Fehler als Lerngelegenheit nutzen

- ▶ Fehler sind Anzeiger von Lerngelegenheiten
- ▶ Begegnungen mit Fehlern **in einer sicheren Umgebung** führen zu höherer Leistung.
- ▶ Im Gegensatz zu einer fehlervermeidenden Haltung, die Lernen behindert.



2 Grundformen des Feed Back

Summatives Feedback

- ▶ Feedback das am Ende eines Prozesses gegeben wird
- ▶ als Rückblick und Hilfe für den nächsten Lernschritt
- ▶ Bewertet

Formatives Feedback

- ▶ fortlaufende Informationen über den Lernfortschritt,
- ▶ Beeinflusst und verändert das Lernen und das Lehren



Formatives Feedback 1

- ▶ **Formatives Feedback wirkt sich unmittelbar auf das Lernen und das Unterrichten aus.**
- ▶ Wenn Schülerinnen und Schüler an der Einschätzung ihres eigenen Lernens beteiligt werden, lernen sie, die zentralen Konzepte zu erkennen, zu verstehen und anzuwenden und eigene Lernhaltungen zu verändern.
- ▶ Der Einfluss der Schülerelbsteinschätzung auf die Motivation und das Selbstwertgefühl der Lernenden wird anerkannt.
- ▶ Der Unterricht ist in dem Maß formativ, wie Lernleistungen erhoben, interpretiert und genutzt werden, um Entscheidungen über die nächsten Unterrichtsschritte zu treffen. (Das schlechte Resultat einer Klausur führt auch dazu, den Unterricht selbst zu verändern.)



Formatives Feedback 2

- ▶ Wenn formative Beurteilungen in tägliche Aktivitäten der Lehrpersonen integriert werden, sind erhebliche Steigerungen der Lernleistungen möglich (siehe Hattie Studie).
- ▶ Die Kriterien für die Bewertung müssen transparent gemacht werden, um ihnen einen klaren Überblick über die Ziele und den erfolgreichen Abschluss der Arbeit zu ermöglichen.
- ▶ Den Schülern sollen Fähigkeiten der Zusammenarbeit bei der Peer-Beurteilung vermittelt werden.
- ▶ Schüler sollen ermutigt werden, ihren eigenen Fortschritt auf dem Weg der Zielerreichung zu bewerten.



Schlussfolgerungen

- ▶ Feedback basiert auf transparenten und herausfordernden Zielen, einem Verständnis des aktuellen Lernstandes relativ zu diesen Zielen, auf transparenten und verstandenen Erfolgskriterien und einer Selbstverpflichtung.
- ▶ Feedback muss konkret und eindeutig sein.
- ▶ Benoten Sie Schülerinnen und Schüler nie solange sie noch lernen. Schülerinnen und Schüler sehen die Note allzu oft als das „Ende“ des Lernens.
- ▶ Die Kommentare können eine Begründung für die Note liefern, aber es gibt kaum empirische Belege dafür, dass diese Kommentare zu verändertem Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler führen oder zu mehr Anstrengung.



Feedback zur Verbesserung des Lernens nutzen.

- ▶ Fokussieren Sie Feedback auf die Aufgabe, nicht auf die Lernenden,
- ▶ Bieten Sie durchdachtes Feedback (das das „Was“, das „Wie“ und das „Warum“ beschreibt),
- ▶ Präsentieren Sie Feedback in handhabbaren Mengen
- ▶ Seien Sie bei den Botschaften des Feedbacks konkret und eindeutig,
- ▶ Halten Sie das Feedback so einfach wie möglich, aber nicht einfacher
- ▶ Geben Sie neutrales, objektives Feedback schriftlich
- ▶ Fördern Sie durch das Feedback eine Lernzielorientierung
- ▶ Begrüßen Sie Fehler
- ▶ Geben Sie nach der nächsten Durchführung eines Klassentests an, was Sie aus der Interpretation der Resultate gelernt haben, was Sie anders tun würden und was Sie erneut lehren würden



Arbeitsauftrag

- ▶ Bitte reflektieren Sie in Kleingruppen:
 - I. Welche Aussagen dieser Datei halten Sie für Ihren Unterricht für hilfreich?
 - II. Rückgabe einer Klassenarbeit...Die Schüler sollen statt einer Berichtigung formulieren, wo sie selbst ihre Stärken und Schwächen sehen und was sie daraus für ihr Lernen folgern.
 - III. Entwickeln Sie an einem Beispiel, wie Sie in Ihren Unterricht formatives Feedback integrieren können.



Konkrete Hilfen zur Durchführung

Die folgenden knappen Ausführungen stellen zum Abschluss unterschiedliche Vorschläge dar, wie Feed Back gegeben werden kann.



Feedback durch Impulsfragen 1

Es gibt viele Formen von Impulsfragen:

- ▶ **Organisatorische Impulsfragen** (z. B.: „Wie kannst du die Lerninhalte am besten in sinnvoller Weise strukturieren?“, „Was sind die wichtigsten Punkte?“);
- ▶ **Ausarbeitungs-Impulsfragen** (z. B.: „Welche Beispiele fallen dir ein, um den Lerninhalt zu illustrieren, zu bestätigen oder ihm zu widersprechen?“; „Kannst du Verbindungen zwischen den Inhalten der Unterrichtsstunde und deinem Wissen über andere Alltagsbeispiele herstellen?“);
- ▶ Impulsfragen zur Kontrolle des **Lernfortschritts** (z. B.: „Welche Hauptpunkte hast du gut verstanden?“, „Welche Hauptpunkte musst du erst noch verstehen?“).



Feedback durch Impulsfragen 2

- ▶ Impulsfragen zur **Aufgabe**: Erfüllt deine Antwort die Erfolgskriterien? Ist deine Antwort richtig/falsch? Wie kannst du die Antwort ausführlicher gestalten? Was hast du gut gemacht?
- ▶ Impulsfragen zum **Prozess**: Was ist falsch und wie begründet? Welche Strategien hast du eingesetzt? Was sind die Verbindungen zu anderen Teilen der Aufgabe? Was ist die Erläuterung für die richtige Antwort? Welche anderen Fragen kannst du zur Aufgabe stellen?
- ▶ Impulsfragen zur **Selbstregulation**: Wie kannst du dies ... belegen? Welche Begründung kannst du geben für...? Welche weiteren Bedenken hast du bezüglich dieser Aufgabe? Wie lässt sich dies mit... vergleichen? Was haben all diese Informationen gemeinsam? Welche Lernziele hast du erreicht? Wie haben sich deine Vorstellungen verändert? Was kannst du nun anderen beibringen?



Scaffolding

- ▶ **Das Entscheidende bei allen Impulsfragen zu wissen, wann man eine Impulsfrage zurückziehen muss.**
- ▶ **fünf Zwecke des Scaffolding:**
 - Lernende auf Zielkurs halten und ihr Streben nach der Lernintention aufrechterhalten,
 - Strukturen der Erklärung und Überzeugung anbieten, die organisieren und begründen,
 - Teile der Aufgabe anleiten, die Lernende noch nicht lösen können, und dadurch die Aufgabe für Lernende etwas vereinfachen (und die kognitive Beanspruchung reduzieren),
 - Lernende für eine Aufgabe interessieren und ihnen dabei helfen, die Anforderungen der Aufgabe zu erfüllen und
 - die Leistung der Lernenden via Feedback fördern und ihre Motivation durch ein Verhindern oder Minimieren von frustrierenden Erlebnissen aufrechterhalten.

