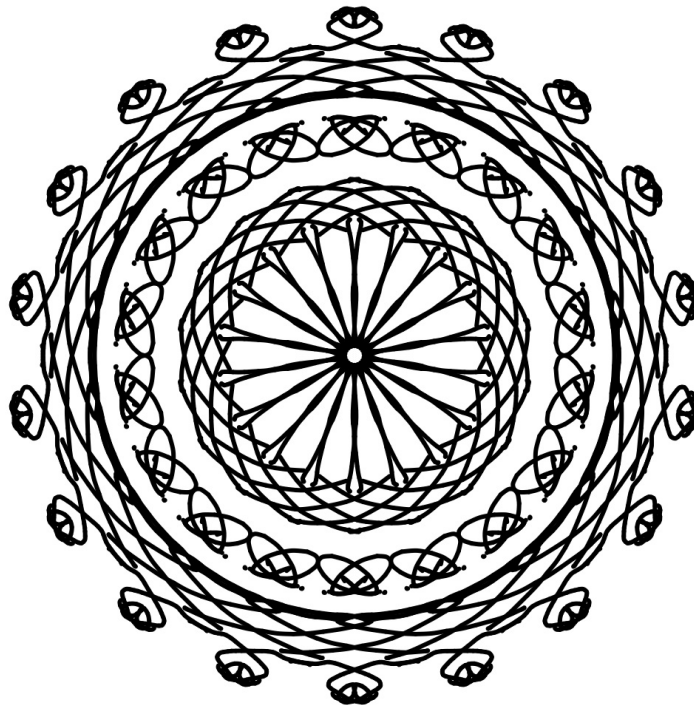


# Feedback nach John Hattie

eine Handreichung für Lehrpersonen



## **Anmerkung:**

Die im Folgenden benützten Bezeichnungen wie Schülerinnen oder Lernende, Lehrer oder Kind etc. schliessen immer beide Geschlechter ein. Zu Gunsten eines besseren Leseflusses ist manchmal aber nur die eine oder andere Form gewählt worden.

J. Haerle

## Pädagogischer Diskurs

Die Erkenntnisse von John Hattie sind im pädagogischen Diskurs überall präsent. Man kommt kaum an ihnen vorbei. Wie immer man Hatties Studien bewerten mag, seine Aussagen sind zum Teil gar nicht so neu, aber bestätigen plausibel und fundiert pädagogische Paradigmen, mit denen wir uns in unserem Alltag oft beschäftigen.

Hatties unbestreitbar riesige Datenmenge, die er in den letzten 30 Jahren untersucht hat, ist einzigartig. Aus diesem immensen Volumen hat er über 150 Faktoren extrahiert, die er gemäss ihrer Effektstärke in eine Reihenfolge gesetzt und gewichtet hat (vgl. Hattie & Zierer, 2017). Alle Effekte ab einem Wert von  $d=0.4$  wirken gut und können nicht nur aufgrund des Schulbesuchs erklärt werden. Weit oben rangiert dabei das Feedback, dem Hattie grossen Einfluss sowohl auf das Unterrichtsgeschehen, als auch auf die Integration und das Selbstkonzept von Lernenden beimisst. Feedback definiert Hattie dabei ganz spezifisch: Er bettet es einerseits in eine **Haltung** und andererseits in ein **Unterrichtskonzept** ein, wobei beide sowohl stringent als auch faszinierend klingen.

## Der Einfluss der Lehrperson

Welche Lehrperson möchte nicht Einfluss auf die Lernleistung ihrer Schülerinnen und Schüler haben? Vorweg: jede hat Einfluss. Aber nicht jede hat den bestmöglichen Einfluss, um tatsächlich bessere Schülerleistungen zu erzielen. Woran liegt das?

Nachfolgend soll gezeigt werden, was an deinem Unterricht einen grossen Einfluss auf die Schülerleistung hat.

- Deine Leidenschaft: Unterrichtest du mit Feuer, bleiben Funken hängen!
- Deine Beobachtungen: Achte darauf, was bei wem gut ankommt und verfolge den Lernprozess ständig, mache allfällige Anpassungen!
- Deine Investition in eine stabile Lehrer-Schüler-Beziehung: Kümmere dich, sei präsent und wohlwollend!
- Deine Anleitungen: Gib das Ziel im Voraus bekannt. Erkläre das Wichtigste und mache vor. Gib genügend individuelle Übungszeit.
- Dein Feedback: Bestätige, was gut läuft. Korrigiere und zeige auf, was du künftig erwartest. Biete Strategien an. Motiviere zur Reflexion.

## Konkrete Umsetzungsmöglichkeiten

Nachfolgend findest du Unterrichtssituationen, die dir bestimmt bekannt vorkommen. An ihnen sollen Hatties Intentionen gezeigt werden.

## Unterrichte mit Begeisterung und Leidenschaft

„Nichts Grosses ist je ohne Begeisterung geschaffen worden.“ R. W. Emerson

### *Fallvignette*

*Der Lehrer macht in der Biologiektion eine kurze Einführung in die Thematik der Frühblüher. Er bringt Anzuchtschalen mit Hyazinthen mit, deren Duft das ganze Klassenzimmer durchdringen. Mithilfe unterschiedlicher Medien und aktivierenden Lernformen ermuntert er die Kinder, ihr Vorwissen zu ergründen und leitet sie an, an den Unterrichtszielen zu arbeiten. Dies sind unterschiedliche Ziele für unterschiedliche Kompetenzen und unterschiedliche Kinder. Der Umgangston ist wohlwollend und oft von einem Lächeln begleitet. Der Lehrer behält Augenkontakt und wirkt präsent. Fehler sind Bestandteile des ganzen Lernprozesses und geben Hinweise, woran noch gearbeitet werden muss. Am Schluss der Unterrichtsstunde wird ausgetauscht, was gut funktionierte und was in der nächsten Lektion gleich oder allenfalls anders angepackt werden soll.*

In Hatties Untersuchungen zeigt sich, dass es nicht genügt, wenn eine Lehrerin ein grosses Fachwissen und umfangreiche pädagogische Kompetenzen aufweist. Vielmehr ist ihr Unterrichtserfolg auch in ihrer Haltung und in ihrem Engagement zu suchen. Es sind diejenigen Lehrer, welche mit Begeisterung unterrichtet haben, die uns auch noch nach Jahren nachhaltig in Erinnerung bleiben. Es geht dabei also massgeblich um ein Wechselspiel von Haltung und Fachkompetenz, das schlussendlich Expertise ausmacht. «Erfolgreiche Lehrpersonen haben nicht nur eine Leidenschaft für das Fach, sondern auch für die Didaktik und die Pädagogik, für die Lernenden und für ihren Beruf. Und diese Leidenschaft ist nicht nur wichtig, um eine erfolgreiche Lehrperson zu werden. Sie ist auch wichtig, um ein Leben lang diesen herausfordernden Beruf auszuüben, also erfolgreiche Lehrperson zu bleiben» (Hattie & Zierer 2017, S. 27).

## Beobachte und steuere den Lernprozess

„Lehren ist lernen.“ aus Japan

### *Fallvignette*

*Simone kommt voller Vorfreude in die Englischstunde. Die Lehrerin hat eine Lektion zum Thema Farben vorbereitet. Es stellt sich heraus, dass Simone die zu lernenden englischen Bezeichnungen bereits kennt. Es dauert nicht lange, und Simone ist gelangweilt. Sie hat keine Lust mehr, sich am Unterrichtsgeschehen zu beteiligen, weil sie von der Lehrerin kaum noch aufgerufen wird. Die Enttäuschung bei Simone ist gross, die innere Unruhe wächst. Simone verpasst den Anschluss an den Unterrichtsverlauf, weil sie mit ihren Gedanken schon lange an einem anderen Ort ist. Die Lehrerin begründet ihr Vorgehen bei einer anschliessenden Nachfrage damit, dass grundsätzlich alle Lernenden am gleichen Ort innerhalb des Lernprozesses zu beginnen haben, und dies unabhängig von ihrem Vorwissen.*

Unzählige Studien bestätigen ein altbekanntes Phänomen: es ist der Matthäus-Effekt, benannt nach einem Gleichnis der anvertrauten Talente, das in der Bibel nachzulesen ist. Konkret gibt es wissenschaftliche Belege, die besagen, dass der Grad von Vorwissen und Vorerfahrungen mit dem Lernerfolg korreliert. Je genauer also eine Lehrperson über den Wissensstand der Lernenden informiert ist, umso effektiver kann sie deren Lernprozesse steuern (Felten und Stern, 2014). Diesen Effekt findet man bei Hattie beispielsweise unter «Erkenntnisstufen» ( $d=1.28$ ). Er hat einen massgeblichen Einfluss auf den Lernfortschritt. Je besser das Lernangebot das jeweilige Vorwissen aufgreift, umso eher kommt Motivation auf und umso wahrscheinlicher kann die Lücke zwischen gezeigter Leistung und effektivem Potenzial geschlossen werden.

## Schaffe eine stabile Lehrer-Schülerbeziehung

„When you look at truly effective teachers, you will find caring, warm and lovable people.“ Wang & Wang

### *Fallvignette:*

*Die nächste Klassenarbeit macht Leon Kummer: Ihn belasten Menge, Anforderungen und Übungsaufwand. Er fühlt sich wie gelähmt, je näher der Prüfungstermin rückt. Der Lehrer erkennt Leons Unlust, die sich bald schon in Verzweiflung steigert. Er schlägt Leon deshalb ein kurzes Gespräch nach Schulschluss vor: Darin zeigt er ihm Verständnis für seine Gefühlslage und die mangelnde Motivation. Der Lehrer erarbeitet mit Leon verschiedene Strategien, und er gesteht dem Schüler zu, dass er noch nicht in der Lage ist, das Prüfungsziel zu erreichen. Dieses wird nun in zwei Aufgabenblöcke unterteilt und in einem zeitlichen Abstand geprüft. Leon fühlt sich erleichtert und wieder motiviert, das überschaubare Lernziel zu einem späteren Zeitpunkt zu erreichen.*

Untersuchungen zeigen, dass Schüler ihr Selbstkonzept in Interaktion mit der Lehrperson bilden: Mit den gemachten Erfahrungen und den erlebten Reaktionen auf das eigene Tun und Sein konstruiert sich das Selbstkonzept. Die Lernenden deuten die verbalen und nonverbalen Rückmeldungen, um einen Referenzrahmen für ihre Kompetenzen zu formen. Sie bilden dabei die Einstellungen und Überzeugungen über sich selbst (vgl. Moschner & Dickhäuser, 2006, S. 685).

Ebenfalls zeigen Studien, dass die Beziehung einer Lehrperson zu ihren Schülern vom Rest der Schülerschaft kopiert wird: Ist ein Lehrer gegenüber einem Schüler wohlwollend und verständnisvoll, wird dieser auch eher so von seinen Peers behandelt (Huber & Wilbert, 2012). Weiter kann aufgezeigt werden, dass Lernen in einem positiven Lernklima zuverlässiger gelingt, als wenn Dirigismus und Strafen vorherrschen. Den Effekt der Lehrer-Schüler-Beziehung findet man bei Hattie mit einer Effektstärke von  $d=0.72$ .

## Leite präzise an

„Ein Mensch ohne Plan ist wie ein Schiff ohne Steuer.“ E. Oesch

### *Fallvignette*

*Stephanie sitzt vertieft und mit leuchtenden Augen über ihren Aufgaben. Man sieht ihr die Anstrengung an aber auch die Zuversicht, dass sie die Herausforderung schaffen könnte. Sie geht nach den Anleitungen ihrer Lehrerin vor: Sie überlegt, notiert und hält die empfohlene Bearbeitungszeit ein. Sie tauscht sich mit ihren Mitschülerinnen aus und holt weiterführende Informationen ein. Am Schluss wertet sie aus, welche und wie viele der Aufgaben sie schon richtig lösen kann und wo noch Schwierigkeiten bestehen. Sie holt sich eine anerkennende Rückmeldung bei ihrer Lehrerin ab und weiss bereits, woran sie nächstes Mal auf welche Weise arbeiten wird.*

Hattie meint damit, dass Klarheit in den Zielen, den Methoden und den Medien herrschen soll. Diese Klarheit hat im Austausch mit den Lernenden stattzufinden. Sie legt sowohl Fehler als auch Lernerfolge offen. Sie bedingt eine direkte Instruktion ( $d=0.59$ ), eine Zeitspanne für bewusstes Üben und Festigen ( $=0.71$ ) und eine zusammenfassende Bewertung des Unterrichtsprozesses ( $d=0.90$ ). Sie bedingt aber auch eine Klarheit der Lehrperson. Diese wird in etlichen Studien zu Qualitätsstandards für Unterricht hervorgehoben (s. Helmke, 2014 und Meyer, 2016), und bei Hattie hat sie eine Effektstärke von  $d=0.75$ . Die Klarheit einer Lehrperson lässt sich beispielsweise im Benennen und Begründen von Förderplänen und in individuellen und herausfordernden Lernarrangements ausmachen.



## Gib Feedback und fordere es ein

„Behandle die Menschen so, als wären sie, was sie sein sollten, und du hilfst ihnen zu werden, was sie sein können.“ J. W. von Goethe

### *Fallvignette*

*Alle Lehrpersonen kennen folgende Situation: man geht hochmotiviert und gut vorbereitet in eine Unterrichtsstunde. Dennoch bekommt man kurz vor Unterrichtsende das Gefühl nicht los, dass die Lektion ziemlich misslungen ist und die Lernenden bestimmt nichts gelernt haben: Sie zeigten sich unruhig und haben nur einen Teil der Unterrichtsziele erreicht. Auf Nachfrage erfährt man dann aber zuweilen Erstaunliches: Die Schülerinnen und Schüler berichten von einer herausfordernden und interessanten Stunde. In einer nachträglichen Kontrolle kann der Lernzuwachs dann nur bestätigt werden.*

Hattie streicht den Faktor Feedback immer wieder hervor. Er meint damit sowohl Feedback von der Lehrperson an die Schüler als auch umgekehrt. Mit Feedback an die Lehrperson ermuntert er sie geradezu, Feedback von den Schülern einzufordern. Dabei soll nach allen möglichen Gelingens- und misslingenden Faktoren gesucht werden, die das eigene Lehrerhandeln reflektieren lassen.

Dabei unterteilt er Feedback in vier Ebenen: In die

- persönliche,
- aufgabenbezogene,
- prozessbezogene und in die
- selbstregulatorische Ebene.

Feedback kann signalisierend, anleitend und beratend ausfallen. Je nach Leistungsniveau und Fertigkeit der Lernenden stellt es unterschiedliche Herausforderungen dar. Feedback soll dabei auf das Ziel (feed up), auf die gemachten Fortschritte (feed back) und auf zukünftige Intentionen (feed forward) hinweisen.

Rückmeldungen auf der persönlichen Ebene dienen der Stärkung des Selbstkonzepts und der Lehrer-Schüler-Beziehung. Sie werden als Affirmationen verwendet. Sorgfältig gewählte Rückmeldungen, die positive Emotionen ansprechen, haben also einen direkten Einfluss auf das Selbstkonzept der Schülerinnen und Schüler und können deren Einbindung in der Klasse verbessern.

Rückmeldungen auf der leistungsbezogenen Ebene sollen spezifisch im Kontext der Aufgabe, des Prozesses oder der Selbstregulation erfolgen. Rückmeldungen bezüglich der Aufgabe haben hierbei den geringsten Effekt, während Rückmeldungen auf der Ebene der Selbstregulation einen hohen Transfercharakter innehaben und zukunftsweisend sind.

Feedback stellt eine Haltung der Lehrperson dar, die selbst offen für Feedback ist und nach Gelingensfaktoren für ihren Unterricht sucht. Die Lehrperson könnte dabei Vorbild für demokratisches Lernen darstellen. Dabei spielt eine entsprechende Fehlerkultur eine entscheidende Rolle: Fehler stehen nicht für Defizite sondern geben Auskunft, welches die nächsten Entwicklungsschritte sind.

Zur Untermauerung der oben genannten Feedbackformen folgen im Anschluss Feedbackkarten, die für unterschiedliche Aufgaben oder Situationen verwendet werden können. Sie dienen als Richtschnur oder Ideen für eine mündliche oder schriftliche Rückmeldung gegenüber dem Lernenden oder als Gesprächsgrundlage gegenüber den Eltern. Sie können auch in ein Feedbackheft und mit Datum versehen eingeklebt werden.

## Erläuterungen zu den Feedbackkarten

Feedback	Ebene	Perspektive	Niveau
Mir fällt auf, wie zügig du an deine Aufgaben gehst!	Prozess	feed back	signalisierend
Deine Strategien haben sich bewährt!	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back	signalisierend
Was könntest du morgen anders machen als heute?	Prozess Selbstregulation	feed up feed forward	signalisierend
Mir fällt auf, wie sorgfältig du deine Aufgaben erfüllst.	Prozess	feed back	signalisierend
Du hast ausgezeichnet gearbeitet: zunächst ein dickes Lob von mir!	Selbst Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back	signalisierend
Welche Strategie willst du verbessern?	Prozess Selbstregulation	feed back feed up	beratend
Dein Einsatz reichte heute nicht. Wie willst du das nächste Mal vorgehen?	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Was hat dir geholfen, dass du heute so erfolgreich bist.	Selbst Prozess Selbstregulation	feed back feed up	beratend
Du bist zügig vorangekommen. Weiter so!	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Mir fällt auf, wie sorgfältig du lernst.	Prozess Selbstregulation	feed back feed up	signalisierend
Du hast deine Aufgabe seriös bewältigt.	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back feed up	signalisierend
Du hast ein Ziel erreicht. Gute Leistung!	Prozess Selbstregulation	feed back feed up	signalisierend
Mir fällt auf, wie du dich bemühst. Weiter so!	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend

Feedback	Ebene	Perspektive	Niveau
Du bist auf einem guten Weg.	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Dein hartnäckiges Üben hat sich gelohnt!	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend
So wie du an die Aufgabe herangehst, kommt das Ziel in greifbare Nähe.	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Denk an deine Hausaufgaben. Sie sind wichtig!	Selbstregulation	feed up feed forward	signalisierend
Heute lief es nicht so, wie du dir das vorgestellt hast. Gib nicht auf!	Aufgabe Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend anleitend
Ich merke, dass du das Thema verstehst. Du hast das Ziel erreicht.	Aufgabe	feed back	signalisierend
Du bemühst dich. Du bist auf dem richtigen Weg!	Prozess Selbstregulation	feed back feed up	signalisierend anleitend
Du warst heute oft abgelenkt. Wie willst du das nächste Mal vorgehen?	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Was hat dir heute geholfen?	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	beratend
Du brauchst eine neue Strategie. Wie willst du künftig vorgehen?	Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend
Kopf hoch, gib nicht auf, auch wenn es manchmal schwierig ist.	Selbst Prozess Selbstregulation	feed back feed up feed forward	signalisierend beratend

## Literaturverzeichnis

Felten, M., & Stern, E. (2014). *Lernwirksam unterrichten*. Berlin: Cornelsen Scriptor.

Hattie, J., & Zierer, K. (2017). *Kenne deinen Einfluss! "Visible Learning" für die Unterrichtspraxis*. Hohengehren: Schneider.

Helmke, A. (2014). *Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität. Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts*. Stuttgart: Klett.

Huber, C., & Wilbert, J. (2012). Soziale Ausgrenzung von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und niedrigen Schulleistungen im gemeinsamen Unterricht. *Empirische Sonderpädagogik*, 4(2), 147-165.

Meyer, H. (2016). *Was ist guter Unterricht? Mit didaktischer Landkarte*. Berlin: Cornelsen Scriptor.

Moschner, B., & Dickhäuser, O. (1998). Selbstkonzept. In D. Rost, *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie* (S. 685). Weinheim: Beltz.