Modul 8: Ich gebe und fordere Rückmeldung.

VIER EBENEN DES FEEDBACKS

Auszug aus John Hattie: Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen, 2014, S. 135 – 138.

© Schneider Verlag Hohengehren 2014, Abdruck mit freundlicher Genehmigung.

1. Die Ebene der Aufgabe (und des Produkts)

Feedback auf der Ebene der Aufgabe und des Produkts ist wirksam, wenn es eher informationsbezogen ist *(z.* B. richtig oder falsch); wenn es dazu führt, mehr oder unterschiedliche Informationen zu beschaffen; und wenn es mehr Oberflächen-Wissen vermittelt. Diese Art des Feedbacks' ist in Klassenzimmern sehr verbreitet, und die meisten Schülerinnen und Schüler begreifen Feedback in diesem Sinne. Es wird oft als „korrektives Feedback“ oder „Kenntnis der Resultate“ bezeichnet. Es wird in Klassen meist in Form von Fragen der Lehrperson gegeben (wobei die meisten Fragen sich auf dieser Ebene der Informationen befinden); es wird meist in Kommentaren zu Aufgaben gegeben; es ist oft spezifisch und nicht verallgemeinerbar; es ist häufiger die Art von Feedback, das einer ganzen Klasse gegeben wird, und es kann sehr wirksam sein, insbesondere wenn die Lernenden Novizen sind (Heubusch & Lloyd, 1998). Beispiele sind: angeben, ob eine Antwort richtig oder falsch ist; das Einfordern weiterer oder unterschiedlicher Antworten; Anbieten weiterer oder unterschiedlicher Informationen, die für die Aufgabe bedeutungsvoll sind; und mehr Aufgabenwissen schaffen. Ein solches Aufgaben-Feedback ist entscheidend und dient als Sockel, auf dem die Verarbeitung (Ebene 2) und die Selbstregulation (Ebene 3) effektiv aufgebaut werden können.

Ein Beispiel für ein solches Feedback könnte wie folgt aussehen:

- Dein Lernziel war es, deinen Bericht so zu strukturieren, dass das Erste, was du geschrieben hast, das Erste war, was du getan hattest. Dann musstest du über andere Dinge schreiben, die du getan hast, in derselben Reihenfolge, wie sie passiert sind.
- Du hast das Erste zuerst geschrieben, aber danach geht es durcheinander. Du musst das, was du geschrieben hast, noch einmal durchgehen und die Reihenfolge nummerieren, in der die Dinge passiert sind, und es erneut, und zwar in dieser Reihenfolge aufschreiben.

2. Die Ebene der Prozesse

Die zweite Ebene ist Feedback, das auf die Prozesse gerichtet ist, die verwendet werden, um das Produkt zu schaffen oder die Aufgabe fertigzustellen. Ein solches Feedback kann darin bestehen, dass ein alternativer Weg angeboten wird; die kognitive Last reduziert wird; dabei geholfen wird, Lernstrategien zu entwickeln und Fehler zu entdecken; Hinweise darauf gegeben werden, wie man effektiv nach Informationen sucht; Beziehungen zwischen Konzepten erkannt und Aufgabenstrategien angewendet werden. Beispiele sind: helfen, Verknüpfungen zwischen Konzepten zu erstellen; Strategien zur Identifizierung von

Fehlern anbieten; aufzeigen, wie man explizit aus Fehlern lernt; und Hinweise über verschiedene Strategien und Fehler geben. Feedback auf der Ebene der Prozesse scheint effektiver zur Verbesserung des tieferen Lernens zu sein als auf der Ebene der Aufgabe. Außerdem kann eine effektive Wechselwirkung entstehen zwischen dem Feedback, das auf die Verbesserung der Strategien und Prozesse abzielt, und dem Feedback, das mehr auf die Oberflächen-Information einer Aufgabe gerichtet ist. Letzteres kann dabei unterstützen, das Vertrauen in die Aufgabe und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung zu verbessern, was wiederum Ressourcen für eine effektivere und innovativere Suche nach Informationen und Strategien freisetzt. Chan (2006) hat eine Versagenssituation herbeigeführt und dann festgestellt, dass Feedback eher die Selbstwirksamkeitsüberzeugung erhöht, wenn es formativ statt summativ und auf die Person bezogen statt peer-vergleichend ist.
Beispiele für Feedback auf dieser Ebene könnten wie folgt aussehen:

- Du kommst bei diesem Wort nicht weiter und hast mich angeschaut, statt es selbst herauszufinden. Kannst du herausfinden, wie es dazu kommt, dass du falsch liegst – und dann eine andere Strategie versuchen?

- Du wirst gebeten, diese Ideen miteinander zu vergleichen. Du könntest z. B. versuchen zu sehen, inwiefern sie einander ähneln, wie sie sich unterscheiden ... Wie stehen sie zueinander in Beziehung?

3. Die Ebene der Selbstregulation

Die dritte Ebene konzentriert sich auf die Ebene der Selbstregulation oder auf die Kontrolle des Lernprozesses durch die Lernenden. Feedback auf dieser Ebene kann Folgendes fördern: die Fähigkeiten der Lernenden zur Selbstevaluation; Steigerung des Selbstvertrauens, sich weiter mit der Aufgabe zu befassen; dass die Lernenden Feedback anstreben und annehmen; ihre Bereitschaft, Anstrengung zu investieren, Feedbackinformationen anzustreben und zu verarbeiten, Beispiele sind:

der Schülerin bzw. dem Schüler helfen, Feedback selbst zu identifizieren sowie zu erkennen, wie man sich selbst bewertet; Gelegenheiten und Achtsamkeit anbieten für die Bedeutung von bewusstem üben und Anstrengung; ein Selbstvertrauen entwickeln, das Lernen weiterzufuhren. Wenn Schülerinnen und Schüler ihr Lernen kontrollieren und selbst regulieren können, sind sie in der Lage, Feedback effektiver zu nutzen, um Diskrepanzen zwischen dem, wo sie sich beim Lernen befinden, und den erwünschten Outcomes oder Erfolgen ihres Lernens zu reduzieren. Ein solches Feedback - normalerweise in Form von reflexiven oder sondierenden Fragen - kann die Lernenden bei der Auswahl oder Anwendung von Aufgaben- oder Prozessstufen-Wissen und Strategien zum „Wann“, „Wo“ und „Warum“ führen.
Beispiele eines solchen Feedbacks könnten wie folgt aussehen:

- Ich bin beeindruckt, wie du zum Beginn des Satzes zurückgegangen bist, als du bei diesem Wort nicht weiter wusstest – aber in diesem Fall hat dir das nicht weitergeholfen. Was könntest du sonst noch tun? Wenn du dich entscheidest, was das Wort bedeutet, möchte ich, dass du mir sagst, wie sicher du dir bist und wie du dies begründest.

- Du hast deine Antwort im Handbuch geprüft [Selbsthilfe] und gefunden, dass du falsch lagst. Hast du eine Idee (oder Ideen), wie es dazu kam, dass du falsch lagst? [Fehlererkennung]

- Welche Strategie hast du verwendet? Kannst du dir eine andere Strategie vorstellen, die du ausprobieren kannst, und wie könntest du sonst noch herausfinden, ob du richtig liegst?

4. Die Ebene des Selbst

Die vierte Ebene ist Feedback, das sich an das „Selbst“ richtet *(z.* B.: „Du bist eine gute Schülerin.“ oder „Gut gemacht.“) und wird meist unter dem Begriff „Lob“ zusammengefasst. Lob wird oft als Trost und Unterstützung eingesetzt. Es ist in vielen Klassen allgegenwärtig und wird von Schülerinnen und Schülern erwartet und begrüßt. Doch allzu oft lenkt es die Aufmerksamkeit weg von der Aufgabe, den Prozessen oder der Selbstregulation. Die Hauptbotschaft lautet, Lob zu geben, aber nicht derart, dass es die Wirkung des Feedbacks verwässert: Halten Sie *Lob* und *Feedback* über das Lernen voneinander getrennt. Lob enthält meist nur wenige aufgabenbezogene Informationen und wird selten in höheres Engagement, Selbstverpflichtung für die Lernziele, verbesserte Selbstwirksamkeitsüberzeugung oder in ein Verständnis für die Aufgabe umgewandelt. Durch die Verbindung von Lob mit anderen Formen des Feedbacks wird die Lerninformation abgeschwächt, Lob enthält wenige Informationen über die Aufgabenleistung und es liefert wenige Anhaltspunkte bei der Beantwortung der drei Feedback-Fragen, Wilkinson (1980) berichtet eine geringe Effektstärke für Lob

(d= 0,12), ebenso Kluger und deNisi (1996; *d* =0,09). Das Anbieten von Feedback ohne Lob verglichen mit Feedback mit Lob hat einen größeren Effekt auf die Lernleistung *(d* = 0,34). Es gibt inzwischen zunehmend empirische Belege für diesen Verwässerungseffekt des Lobes auf das Lernen. Kessels, Warner, Holle & Hannover (2008) haben Lernenden Feedback mit und ohne Lob angeboten. Lob führte zu weniger Engagement und Anstrengung. Kamins und Dweck (1999) haben die Effekte von Lob an eine Person als Ganzes (z. B.: „Du bist ein kluges Mädchen.“) mit dem Effekt von Lob für die Anstrengungen einer Person verglichen („Du bist sehr gut darin, dich anzustrengen.“). Beides führte zu keinen oder negativen Effekten auf die Lernleistung. Die Effekte von Lob sind nicht etwa dann besonders negativ, wenn Lernende erfolgreich sind, sondern vor allem dann, wenn sie beginnen zu scheitern oder die Unterrichtsstunde nicht zu verstehen. Hyland und Hyland (2006) merken an, dass fast die Hälfte des Feedbacks von Lehrpersonen aus Lob besteht und dass voreiliges und unnötiges Lob die Lernenden verwirrt und Änderungen verhindert. Am häufigsten benutzen Lehrpersonen Lob, um kritische Kommentare abzumildern, was in Wahrheit den positiven Effekt solcher Kommentare abschwächt (Hyland & Hyland, 2001). Der vielleicht schädlichste Effekt von Lob *ist,* dass es erlernte Hilflosigkeit unterstützt: Schülerinnen und Schüler werden davon abhängig, dass Lob bei ihren schulischen Aufgaben vorkommt. Im besten Fall hat das Loben von Anstrengung einen neutralen oder keinen Effekt, wenn Lernende erfolgreich sind. Doch der Effekt ist eher negativ, wenn Lernende nicht erfolgreich sind, weil dies zu einer eher „hilf- oder hoffnungslosen“ Reaktion führt (Skipper & Douglas, 20 11).

Dieser Mangel an empirischen Belegen für die Wirksamkeit von Lob bedeutet nicht, dass wir grob zu den Schülerinnen und Schiilern sein müssen. Dies ist eindeutig einer der negativen Einflüsse. Schülerinnen und Schüler müssen das Gefühl haben, dass sie beim Lernen „dazugehören“, dass es ein hohes Maß an Vertrauen sowohl zwischen Lehrperson und den Lernenden als auch unter den Peers gibt und dass ihre Arbeit angemessen wertgeschätzt wird (wenn sie es sich verdient haben). In der Tat erachten Lernende Lob als wichtig für ihren Erfolg in der Schule. Tatsächlich hängen Vorhandensein von Lob und Lern- Outcomes zusammen [wenn auch nicht positiv; Anm, d. Übers.]. Die Botschaft, damit *feedback* beim Akt des Lernens effektiv sein kann, lautet: Lob verwässert die Mitteilung. Loben Sie die Schülerinnen und Schüler und sorgen Sie dafür, dass sie sich in der Klasse willkommen und als Lernende wohlfühlen. Doch wenn Sie für einen wirklichen Unterschied beim Lernen sorgen wollen, unterlassen Sie Lob beim Feedback über das Lernen.

Arbeitsaufträge:

1) Setzen Sie sich in Ihrer Kleingruppe mit **einer Feedback-Ebene** auseinander.
2) Visualisieren Sie Ihre Erkenntnisse auf einem Plakat.
3) Stellen Sie dieses im Plenum vor.