

1 Vorwort der Herausgeberinnen

Die Forschung über die Verwendung und den Nutzen von Feedback im Unterricht hat eine lange Tradition. Vor mehr als hundert Jahren demonstrierte Gilchrist (1916) bereits, dass ein positives Lehrkraft-Feedback die Leistung der Schülerinnen und Schüler bei einem Test verbesserte. Mittlerweile sind eine Reihe an Untersuchungen zu Feedback im Klassenzimmer durchgeführt worden, wobei die Forschungsbemühungen seit dem Erscheinen von Hattie und Timperleys (2007) Synthese von 196 Studien aus 12 vorangegangenen Meta-Analysen über Lehrkraftfeedback mit Sicherheit intensiviert wurden.

John Hattie, einer der einflussreichsten Bildungsforscher der heutigen Zeit, definiert Feedback als »eine Information (...), die von einem Akteur (z. B. Lehrperson, Peer, Buch, Eltern oder die eigene Erfahrung) über Aspekte der eigenen Leistung oder das eigene Verstehen gegeben wird« (Hattie, 2013, S. 206). Die Erkenntnisse aus der zitierten Studie von Hattie und Timperley (2007) demonstrieren, dass positives Feedback, das sich auf bestimmte Aufgaben und Aktivitäten im Klassenzimmer konzentriert, ein wirksames Instrument ist, um den Erfolg der Schülerinnen und Schüler in akademischen und nicht-akademischen Bereichen zu fördern. Und spätestens seit Hattie (2009) Feedback als eine der »Top Ten« wirksamster Einflussgrößen auf die Lernleistung von Schülerinnen und Schüler identifizierte, wird Feedback auch von Akteurinnen und Akteuren aus Praxis und Forschung verstärkt als wichtige Steuergröße schulischen Lernens wahrgenommen.

Das vorliegende Buch versteht sich als wissenschaftlich fundierter Beitrag, in dem eine systematische und reflektierte Annäherung an die unterschiedlichen Ebenen und Bereiche von Feedback stattfindet, in denen Feedback als Steuerungsinstrument im Alltag des Lehrens und Lernens wirksam wird. Im schulischen Kontext besitzt Feedback eine hohe Relevanz, so dass in diesem Werk sowohl das Feedbackverhalten der Lehrkraft und seine Auswirkungen und Chancen im Unterricht thematisiert werden wie auch die Möglichkeiten einer gezielten Unterstützung und Förderung des Feedbackverhaltens von Lehrkräften.

In allen Kapiteln wird deutlich, dass gelingend eingesetztes Feedback nicht rein intuitiv umsetzbar ist, sondern ein gezieltes Training und Reflektion benötigt, da es sonst viel zu selten und nicht passgenau gegeben wird und damit wertvolles Entwicklungspotenzial verloren geht. Adäquat eingesetzt stellt Feedback eine Bereicherung sowohl für Lehrkräfte als auch für Schülerinnen und Schüler auf vielen Ebenen dar.

Aufbauend auf aktuellen Forschungserkenntnissen wird der Frage nach Gelin-
gungsbedingungen erfolgreichen Feedbacks im schulischen Kontext nachgegangen. Zentral geht es um Themen wie Feedback und eine gesunde »Fehlerkultur«, gen-

derspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Feedback und Feedbackgeberkultur, wertschätzendes Feedback als Bestandteil einer gelungenen Beziehungsgestaltung und förderliches Instrument zur Unterstützung des sozialen Status' von Schülerinnen und Schülern innerhalb der Klassengemeinschaft sowie als Steuerungsinstrument der Schulentwicklung, zur Einschätzung und Bewertung von Unterricht und Schulleben.

Übergreifend wird Feedback innerhalb des vorliegenden Buches als eine zentrale Unterstützungshilfe bei der Regulation von sozialen und akademischen Lernprozessen betrachtet, wenn es gelingend eingesetzt wird. Insbesondere Feedback und seine Auswirkungen auf individuelle und soziale Aspekte (z. B. Selbstkonzept oder soziale Anerkennung) ist aktuell mehr denn je ein bedeutsames Thema, in dem viele Gestaltungsmöglichkeiten liegen, gerade im Zuge des Prozesses inklusiver Schul- und Unterrichtsentwicklung. In einzelnen Beiträgen werden daher Handlungsmöglichkeiten für die Unterrichtspraxis skizziert, aber auch Grenzen aufgezeigt.

In den einzelnen Kapiteln werden unterschiedliche Perspektiven auf Feedback und seine Komponenten aufgezeigt. Die verwendeten Begrifflichkeiten werden in den jeweiligen Kapiteln detaillierter betrachtet. Es fließen dabei nationale und internationale Erkenntnisse von deutschen und internationalen Autorinnen und Autoren ein. Die Autorinnen und Autoren der Beiträge selbst stammen aus unterschiedlichen Disziplinen u. a. der Erziehungswissenschaft, der Grundschulpädagogik, der Psychologie und der Sonderpädagogik. Diese Vielfalt an unterschiedlichen Perspektiven ermöglicht den Leserinnen und Lesern tiefere Einblicke in das Verständnis über Wirkweisen von Feedback aus Sicht der jeweiligen Forschungstradition. Die Beiträge weisen dabei zum Teil Unterschiede im Theorieverständnis auf, allen gemein ist jedoch ein fundierter theoretischer Ansatz. Je nach fachlicher Genese wird eher aus einer sozial-konstruktivistischen Perspektive oder behavioristisch orientierten Perspektive argumentiert. Neben gesellschaftlichen Entwicklungen (wie z. B. Inklusion) werden auch institutionelle und akteurspezifische Bedürfnisse in den Beiträgen in den Blick genommen. Es werden Entwicklungsperspektiven von Verstehensprozessen von Feedback im Primarstufenbereich aufgezeigt und die Bedeutung von Lob für die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern in der Sekundarstufe dargelegt. Feedback als Thema in der Lehreraus- und -fortbildung bildet ein weiteres Feld, in dem Feedback an Bedeutung gewinnt und das daher in diesem Buch näher beleuchtet wird.

Das Buch richtet sich sowohl an angehende Lehrkräfte, Forscherinnen und Forscher, Lehrende an Hochschulen als auch an Lehrkräfte und andere professionelle Fachkräfte, die ihr Wissen über wirksames Feedback in der Unterrichtspraxis erweitern möchten. Es werden Forschungsergebnisse beleuchtet, aber auch praktische und ganz konkrete Tipps für den Unterrichtsalltag sowie für die Lehrkräftebildung gegeben.

Das Buch ist untergliedert in vier Themenbereiche.

Kapitel I: Feedback – Terminologie, Konzept und Bedeutung für die Praxis. Im ersten Teil des Buches findet eine Einführung in grundlegende Begrifflichkeiten und Konzepte von Feedback sowie der Bedeutung für die Unterrichtspraxis statt. In ihrem Beitrag »*Ich gebe und fordere Rückmeldung. – Feedback in der Unterrichtspraxis*« beschreiben *Denise Weckend, Christina Schatz* und *Klaus Zierer*

erfolgreiches und lernförderliches Feedback. Hier wird Theorie und Forschung vor allem basierend auf »Visible Learning« von Hattie, mit Bezug zu seinem Feedbackmodell, beleuchtet. Einerseits geben sie einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand. Sie erläutern, wie systematisch und vollständig Feedback gegeben werden kann, damit es lernwirksam ist. Andererseits stellen sie in ihrem Beitrag die Fortbildung »Ich gebe und fordere Rückmeldung.« im Schulprojekt »Schulen zum Leben« in Mecklenburg-Vorpommern vor. *Frederike Bartels, Vanessa Pieper* und *Julius Busch* gehen in ihrem Beitrag »Feedback und Lob – Perspektiven auf den Umgang mit Lob und Kritik im Grundschulunterricht« aus grundschulpädagogischer Sicht auf einen lernförderlichen Umgang mit Lob und Kritik im Grundschulunterricht ein. Die Autoren stellen dar, wie Lob und Kritik aus der Perspektive von Schülerinnen und Schülern wahrgenommen wird. Nach einer terminologischen Verortung und Abgrenzung von Feedback werden – aus dynamisch-transaktionaler Perspektive – die Effekte von Lob thematisiert. Den Abschluss des Kapitels bildet die Betrachtung von pädagogischen Konsequenzen, die Lehrkräften Hinweise für einen wirkungsvollen Umgang mit Lob und Kritik im Schulalltag geben kann. *Sarah Fefer* und *Marie-Christine Vierbuchen* stellen in ihrem Beitrag »Lob als effektives Classroom Management in der Sekundarstufe – wissenschaftliche Befunde und praktische Hinweise« Lob als positives Feedback vor allem in seiner Relevanz für die Sekundarstufe dar und gehen hier spezifisch auch auf Lob für Schülerinnen und Schüler mit hohem Entwicklungsrisiko ein. Aktuelle internationale Forschungsergebnisse werden zusammengefasst und in einen Bezug zum Thema Classroom Management gesetzt. Es wird die Möglichkeit einer Umsetzung innerhalb eines dreistufigen Systems mit jeweils verschiedenen Implikationen für Lob angeregt und konkrete Handlungsstrategien gelingenden Einsatzes, aber auch Stolpersteine der Umsetzung von angemessenem Lob im Unterricht berichtet.

Kapitel II: Feedback – Soziale Integration und Inklusion. In dem Beitrag »Lehrkraftfeedback und soziale Integration: Ein Dreiebenenmodell zum integrationswirksamen Lehrkraftfeedback in Schule und Unterricht« von *Christian Huber* geht es um den Zusammenhang zwischen Lehrkraftfeedback und sozialer Integration. Dieser Zusammenhang wird auf Grundlage der sozialen Referenzierungstheorie und zahlreicher empirischer Befunde erklärt. Beides (Theorie und Empirie) wird zu einem Dreiebenenmodell für integrationswirksames Feedback in der Schule zusammengeführt. In Anlehnung an Hattie und Timperly sowie Kluger und DeNisi wird in diesem Modell davon ausgegangen, dass Valenz, Fokus und Temperatur eines Feedbacks die Wirkung auf die soziale Integration beeinflussen. Aus dem Modell werden konkrete Hinweise für Schule und Unterricht abgeleitet. Dabei wird erklärt, warum und wie die »Öffentlichkeit« eines Feedbacks, die Bezugsnormorientierung von Rückmeldungen, Classroom Management, Schulnoten und Einstellungen ein Feedback und damit soziale Hierarchien in einer Klasse beeinflussen können. Am Ende werden theoretische und empirische Limitationen des Modells diskutiert. *Susanne Schwab, Janka Goldan* und *Lisa Hoffmann* präsentieren in ihrem Beitrag »Individuelles Feedback als Bestandteil inklusiven Unterrichts? Eine empirische Studie über die Wahrnehmung von individuellem Lehrkraftfeedback aus Schülerinnen- und Schülerversicht« Ergebnisse aus einer Studie, in der individuelles Feedback aus Perspektive

der Schülerinnen und Schüler analysiert wird. Dies wird in diesem Kapitel für den Deutsch-, Mathematik- und Englischunterricht dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa zehn Prozent der Stichprobe überhaupt kein individuelles Feedback wahrnehmen. Auf Ebene der Schülerinnen und Schüler zeigt sich, dass weder das Geschlecht noch ein festgestellter besonderer Unterstützungsbedarf oder Migrationshintergrund einen Einfluss auf die Wahrnehmung individuellen Feedbacks haben. Darüber hinaus sind auf Lehrkräftenebene weder die Einschätzung des eigenen Feedbackverhaltens noch die Anzahl der Jahre an Unterrichtserfahrung oder die Einstellung gegenüber schulischer Inklusion signifikante Prädiktoren der Schülerwahrnehmung von individuellem Feedback. Korrelationsanalysen bestätigen, dass Feedback mit der Beziehung zur Lehrkraft, jener zu den Peers, dem akademischem Selbstkonzept als auch (negativ) mit der Intention, die Schule zu verlassen, im Zusammenhang steht.

Kapitel III: Feedback und Fehlerkultur. Fehler gehören – insbesondere in der Schule – zum Lernen dazu. Dennoch stellen Fehler Lehrkräfte immer wieder vor Herausforderungen. Dies liegt zum einen an der Rolle von Fehlern als Bewertungsmaßstäbe, die sie in Leistungssituationen innehaben. Zum anderen an der Frage danach, wie konkret auf Fehler reagiert werden soll oder auch daran, ob auf alle Fehler eingegangen werden muss. In dem Beitrag von *Gabriele Steuer* und *Markus Dresel* »Umgang mit Fehlern im Unterricht: zur Rolle von Feedback in einem konstruktiven Fehlerklima« wird das Fehlerklima in einen theoretischen Zusammenhang mit Feedback gebracht. Es wird eine Reihe von empirischen Studien dargestellt, die unterstreichen, wie bedeutsam ein positiver Umgang mit Fehlern in der Klasse ist. In seinem Beitrag »Leistungsattributionen und attributionales Feedback« stellt *Robert Grassinger* die Bedeutsamkeit von Leistungsattributionen für schulische Lernprozesse und damit die Funktion attributionalen Feedbacks dar. Es wird deutlich, dass manche Leistungsattributionen die Lern- und Leistungsmotivation sowie positive Lern- und Leistungsempfindungen begünstigen, andere hingegen sich ungünstig darauf auswirken. Dies wirft die Frage nach der Entwicklung und Erklärungsmöglichkeiten von Leistungsattributionen auf. Abschließend wird der Einsatz attributionalen Feedbacks durch die Lehrkraft anhand von Beispielen diskutiert, welches die Leistungsattributionen der Schülerinnen und Schüler günstig beeinflussen kann.

Kapitel IV: Feedback in der Lehreraus- und -fortbildung. In ihrem Beitrag »Zur Handlungskompetenz von Lehramtsstudierenden beim Erteilen von Feedback – Effekte der Strukturiertheit bei der Analyse eigener Videoaufnahmen« analysieren *Miriam Hess* und *Frank Lipowsky* den Einsatz von Videos in der Lehrerbildung zur Förderung der professionellen Kompetenzen von Lehrkräften im Bereich Feedback. Nach einer theoretischen Einführung, in der Grundlegendes zum Einsatz von Videos in der Lehrerbildung berichtet wird, präsentieren sie Ergebnisse aus einer quasi-experimentellen Studie. In dieser wurde u. a. der Frage nachgegangen, ob eine sehr stark vorstrukturierte, kriteriale Analyse eigener Videos lernförderlicher ist als eine offene, reflektierende Auseinandersetzung mit den eigenen Videos. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Lehramtsstudierende nicht grundsätzlich von dem Einsatz von Videos in der Ausbildung profitieren. Allerdings lässt sich feststellen, dass gerade Novizen von einer vorstrukturierten Lernumgebung mehr

profitieren als von offenen Lernsituationen. Im zweiten Beitrag dieses Kapitels »*Feedback durch Coaching – Eine zentrale Komponente wirksamer Lehrkräftefortbildungen*« geben *Daniela Rzejak* und *Frank Lipowsky* einen Überblick über die aktuellen Befunde zur Wirksamkeit von Feedback und Coaching in Lehrkräftefortbildungen. Coaching ist eng mit Feedback verbunden und so kann dieser Beitrag ein wichtiges Thema der Lehrkräfteprofessionalisierung beleuchten. Zuerst werden Metaanalysen und Reviews zur übergreifenden Darstellung der Wirksamkeit von Coaching in der Lehrkräfteprofessionalisierung genutzt, anschließend werden Einzelstudien mit verschiedenen Schwerpunkten dargestellt, so dass der Einsatz von Coaching in seiner Wirkung auf den Unterricht der beteiligten Lehrkräfte und deren Schülerinnen und Schüler betrachtet wird. Es zeigt sich, dass Coaching im Prozess der Lehrkräftefortbildungen das Potenzial besitzt, dass sich die Schülerinnen und Schüler fortgebildeter Lehrkräfte engagierter am Unterricht beteiligen und bessere Lernleistungen erzielen. Dabei kristallisiert sich allerdings auch heraus, dass vertiefende Forschung notwendig ist, um zu identifizieren, welche Ansätze des Coachings für welche Lehrkräfte und unter welchen Bedingungen unterstützend sind.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern viel Spaß beim Lesen!

Vechta, im April 2019

Marie-Christine Vierbuchen & Frederike Bartels

I Feedback – Terminologie, Konzept und Bedeutung für die Praxis

2 Ich gebe und fordere Rückmeldung. – Feedback in der Unterrichtspraxis

Denise Weckend, Christina Schatz & Klaus Zierer

2.1 Einleitung

Das Thema Feedback spielt in Bezug auf Lehr-Lern-Prozesse zwar schon seit längerem eine wichtige Rolle, doch mit der Veröffentlichung von John Hatties »Visible Learning« im Jahr 2009 rückte Feedback erneut ins Zentrum bildungstheoretischer und -praktischer Diskussionen. In seiner Synthese aus über 800 Meta-Analysen zeigt sich, dass Feedback ein ausgiebig erforschtes Feld der Pädagogik ist. Dem Faktor »Feedback« liegen 25 Metaanalysen zugrunde, die über 1 000 Einzelstudien umfassen. Von allen Faktoren weist Feedback damit die dritthäufigste Anzahl von Meta-Analysen überhaupt auf. Die Feedbackforschung gehört somit zu den wichtigsten und empirisch am besten gesicherten Bereichen der Erziehungswissenschaft. Dies verdeutlicht auch die folgende Abbildung (► Abb. 2.1), in der die Einzelstudien aus »Visible Learning« mit ihren Effektstärken aufgelistet sind.

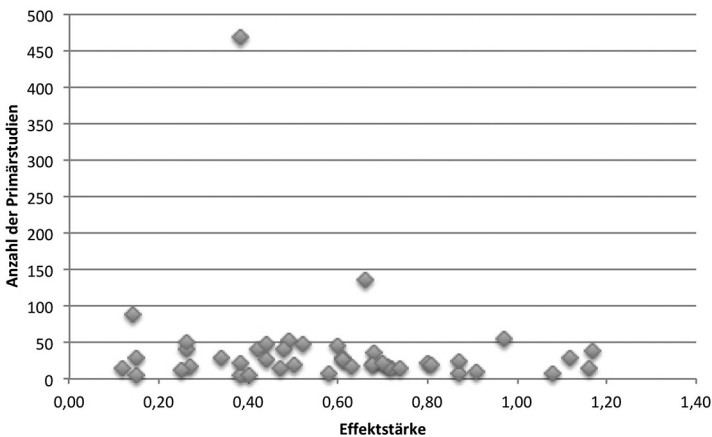


Abb. 2.1: Meta-Analysen zum Faktor »Feedback« nach Anzahl der Primärstudien und Effektstärke

Geht man von der Theorie in die Praxis und befragt Lehrpersonen über ihr Feedbackverhalten, geben diese oft die Antwort, dass sie viel Feedback geben. Forscht man jedoch genauer nach, wird meist auch klar, dass dieses Feedback einseitig

gegeben wird – meist nur von der Lehrperson zu den Lernenden und oftmals nur auf der Ebene der Aufgabe, die entweder richtig oder falsch gelöst wurde.

Obenstehende Abbildung macht zudem deutlich, dass die Studien sehr unterschiedliche – teilweise sogar negative – Effektstärken aufweisen. Feedback ist zwar umfassend erforscht und erfährt in der Bildungswelt eine enorme Beachtung, wird aber nicht immer erfolgreich und lernförderlich in unterrichtliche Interaktionen integriert.

Daher ist es das Ziel des vorliegenden Beitrages, neben der Theorie auch die Forschung zu erfolgreichem und lernförderlichem Feedback basierend auf »Visible Learning« zu beleuchten. Dabei soll Bezug zu Hatties Feedbackmodell genommen werden, nach dem sich ein vollständiges Feedback auf drei Ebenen (Aufgabe, Prozess und Selbstregulation) und drei Perspektiven (Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft) bezieht (vgl. Hattie & Zierer, 2018; Hattie, 2013). Darüber hinaus soll ein Blick in die Unterrichtspraxis geworfen werden: Was bedeutet es für Lehrpersonen, vollständiges Feedback zu geben? Wodurch zeichnet sich erfolgreiches Feedback aus? Wie kann aussagekräftiges Feedback von Lernenden eingeholt werden? Diese Fragen sind ein zentrales Anliegen der Lehrerfortbildung »Ich gebe und fordere Rückmeldung.« im Schulprojekt »Schulen zum Leben« in Mecklenburg-Vorpommern, die abschließend vorgestellt wird. An diesem nehmen ausgewählte Lehrkraftkollegien teil, um pädagogische Expertise zu reflektieren und weiterzuentwickeln (vgl. Hattie & Zierer, 2017). Diese zeigt sich als Zusammenspiel von Kompetenz und Haltung: Erfolgreiches Feedback ist nicht nur eine Frage der Technik, sondern auch und vor allem eine Frage der Haltung. Projektbegleitende empirische Erhebungen nehmen nicht nur die Perspektive der beteiligten Lehrpersonen in den Blick, sondern erfassen auch die Schülersicht und stellen beide Ergebnisse gegenüber.

2.2 Erfolgreiches Feedback

Der Feedbackbegriff umfasst ein breites Spektrum, das sich durch Vielfalt und Heterogenität auszeichnet. Um dies in den Blick zu nehmen und Erkenntnisse über erfolgreiches Feedback zu erlangen, bietet sich die Betrachtung der Meta-Analysen an, die von John Hattie (2009) in seiner Synthese aus dem Bildungsbereich zusammengefasst wurden. Hattie berechnet Effektstärken einzelner Faktoren, die Einfluss auf die Lernleistung von Schülerinnen und Schülern haben und veranschaulicht diese mit Hilfe von Barometern (► Abb. 2.2).

Bedeutende Effekte sind nach Hattie Effektstärken über dem Umschlagpunkt von $d = 0,40$. Werte zwischen 0,20 und 0,40 werden als Schulbesuchseffekte bezeichnet und Werte zwischen 0 und 0,20 können als Entwicklungseffekte angesehen werden. Der Faktor »Feedback« reiht sich mit einer Effektstärke von $d = 0,75$, die aus 25 Meta-Analysen berechnet wurde, in den oberen Rängen auf Hatties Faktorenliste ein.