Wenn «Super!» nicht so super wirkt

Category: Blog
geschrieben von Carl Bossard | 21. November 2021





Carl Bossard: Die Effekte dieses pauschalen Lobs auf die Lernleistung sind gering.

«Vieles geschieht, weniges aber wirkt», gibt der Philosoph Martin Heidegger zu bedenken. Was aber wirkt denn? Und worin liegt das wenige? Diese Fragen

stellen sich auch für die Schule. Was wirkt im Unterricht, in dem so manches geschieht? Und heute, wie Erfahrungsberichte zeigen, überfordernd vieles.

Feedback als Top-Ten-Wirkfaktor

Von einem Effektfaktor wissen wir es besonders genau: Feedback zählt zu bestuntersuchten Methoden und erzielt eine der stärksten Wirkkräfte auf die Lernleistung von Schülerinnen und Schülern. Im Alltag der Lehr-Lern-Prozesse rangiert Feedback unter den «Top Ten» der Steuerungsinstrumente, diagnostiziert der neuseeländische Bildungswissenschafter John Hattie.[1] Er beruft sich dabei auf über 1'400 Einzelstudien und auf mehr als 30 Metaanalysen.[2] Feedback müsse aber eingebettet sein in eine positive Fehlerkultur, betont er und fügt bei: Effektives Feedback sei nur in einem angstfreien Klima möglich.

Wie wirksam Feedback fürs Leben sein kann, hat der (Dichter-)Lehrer Peter Bichsel



Peter Bichsel, Schriftsteller: Habe meinen Lehrer geliebt.

erfahren. Er erzählt: «Ich hatte in der 5. und 6. Klasse in Olten einen wunderbaren Primarlehrer: Er hat mich von mir selber überzeugt, mich zum Schriftsteller gemacht. Weil er unter dem ganzen Schlamassel von Rechtschreibefehlern entdeckt hat, dass ich gute Aufsätze schreibe. […] Ich habe ihn geliebt.»[3] Ein Lehrerfeedback, das wegweisend war und zeigt, wie bedeutsam es in einer Biographie sein kann.

Effektives Feedback kennt drei Perspektiven

Allerdings gibt es beim Wirkeffekt des Feedbacks enorme Unterschiede. Auch das belegen die Studien. Lerndende orientieren sich eher nach vorne, denken zukunftsorientiert; sie wollen wissen: «Was gibt es als Nächstes? Wie komme ich dorthin? Und wie kann ich allenfalls die Lücke schliessen?» Hattie spricht vom «Feed Forward». Es basiert auf dem Ist-Stand und erläutert den anvisierten Könnensstand. Lehrerinnen und Lehrer hingegen zeigen vielfach das Fehlende auf, was den Blick zurück erfordert: das «Feed Back». Sie verweisen auf die korrigierten Fehler und damit auf Defizite. Vergessen geht nicht selten das dritte Element, das «Feed Up». Es vergleicht den Ist-Stand mit dem angestrebten Zielzustand und benennt die so wichtige Differenz zwischen Sein und Sollen.

Das sind drei unterschiedliche Perspektiven. Sie zu verbinden, darin liegt das Geheimnis eines wirkungsvollen Feedbacks. Die Aspekte bauen aufeinander auf und ergeben miteinander ein umfassendes Bild.[4] Es sind die drei schlichten Fragen: Was ist (gewesen)? Was soll sein? Und wie gelange ich dorthin? Eine Art Drei-Punkte-Schema von hohem Effektwert.



Pauschales Lob ist oft kontraproduktiv.

Vorsicht mit pauschalem Lob

Wo ist nun das landläufige «Das hast du gut gemacht! » oder «Bravo, das war super!» anzusiedeln? Ein solches Feedback spielt auf der persönlichkeitsbezogenen Ebene des Selbst. Darunter lassen sich alle Rückkoppelungen zusammenfassen, die auf die Person des Feedbackempfängers fokussieren, beispielsweise: «Das hast du mit Bravour gemeistert!» Die Effekte dieses pauschalen Lobs auf die Lernleistung sind allerdings gering; solche Feedbacks enthalten keine inhaltlichen Informationen zum Lernprozess und dürfen nicht mit einem wirklich lernförderlichen Feedback verwechselt werden.

Es sind oft leere Rituale und nicht viel mehr als flinke Floskeln. Ihr Wirkwert fürs Lernen ist beschränkt, nicht selten gar kontraproduktiv. Vorschnelle Lobenshymnen können von Anstrengung abhalten, sagt die Forschung.[5]

In Bezug auf die Lehrperson-Studierenden-Beziehung kann Lob aber durchaus positiv wirken. Allerdings gibt es weitaus wirksamere Wege, eine Atmosphäre des Vertrauens und Zutrauens zu schaffen. Feedbacks, die auf das Selbst wirken, sind darum wohldosiert einzusetzen. Darüber herrscht in der Forschung Konsens.

> *Wie habe ich gearbeitet? Wo ist die Konsistenz gegeben, wo nicht? Und wo war ich allenfalls schludrig? Mit vermeidbaren Fehlern? Und wie muss ich vorgehen, um die Aufgabe zu verstehen und sie adäquat zu bewältigen?*



Feedback zählt zu bestuntersuchten Methoden.

Feedback operiert auf vier Stufen

Neben der persönlichkeitsbezogenen Ebene des Selbst gibt es drei weitere Feedback-Stufen. Es sind die leistungsbezogenen Ebenen von Rückkoppelung: Da ist einerseits die konkrete Aufgabe als solche, das Produkt der Leistung: Gemeint ist die Stufe des Was. Was kann und weiss ich als Lernender und was (noch) nicht? Was habe ich erreicht, und wie gut habe ich die Aufgabe erledigt? – oder eben nicht? Dann gibt es anderseits den Bereich des (Lern-)Prozesses, die Ebene des Wie. Wie habe ich gearbeitet? Wo ist die Konsistenz gegeben, wo nicht? Und wo war ich allenfalls schludrig? Mit vermeidbaren Fehlern? Und wie muss ich vorgehen, um die Aufgabe zu verstehen und sie adäquat zu bewältigen?

Und da ist drittens die Art, wie ich als Lernender die Aufgabe und den Prozess meiner Leistung steure: die Selbstregulation. Welche Strategien muss ich als Lernender anwenden, um Fortschritte zu erzielen und zum Ziel zu kommen?

Empirische Analysen zeigen, dass sich Schülerinnen und Schüler vor allem auf dieser Ebene Rückmeldungen erhoffen, sie aber relativ wenig erhalten.

Die Qualität der Lernergebnisse korreliert mit der Qualität des Feedbacks.



Schülerinnen und Schüler – und wohl auch Erwachsene – brauchen Impulse und Resonanz, Echo und Rückkoppelung.

Feedback begleitet jeden erfolgreichen Lernprozess

Und noch etwas zeigt die Forschung: Die Qualität der Lernergebnisse korreliert mit der Qualität des Feedbacks. Bei den Mikroprozessen des Lernens liegt im Feedback darum ein wichtiger und nicht immer sorgsam genug beachteter Wirkwert. Schülerinnen und Schüler – und wohl auch Erwachsene – brauchen Impulse und Resonanz, Echo und Rückkoppelung. Auch das weiss man aus der empirischen Unterrichtsforschung.

Dabei sind die Ebenen zu unterscheiden. Gebe ich als Lehrerin, als Ausbildner ein Lob auf der persönlichen Ebene des Selbst oder ein korrektives Feedback auf der leistungsbezogenen Aufgabenebene mit der Frage: Ist das Lernergebnis richtig oder falsch? Oder formuliere ich ein elaboratives Feedback auf der Ebene des Prozesses und der Selbstregulation? Analysiere ich damit aufgrund kontinuierlich begleitender Lernprozessdiagnostik individuelle Schwierigkeiten, Denkfehler und Probleme beim Lernen?

Der Idealfall bleibt als Aufgabe

Feedback ist mehr als einfach nur oberflächliches Lob; Feedback ist für jede

Lehrerin, jeden Lehrer ein anspruchsvoller und höchst anstrengender Auftrag – und für wirksame Lernprozesse der Schülerinnen und Schüler konstitutiv. Der Idealfall ist vermutlich nie Realität, aber er bleibt als Aufgabe. Weil Feedback im Vielen des Unterrichts besonders wirkt!

[1] Marie-Christine Vierbuchen & Frederike Bartels (Hrsg.) (2019*), Feedback in der Unterrichtspraxis. Schülerinnen und Schüler beim Lernen wirksam unterstützten.* Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, S. 11, 19.

[2] John Hattie & Klaus Zierer (2018), *VISIBLE LEARNING. Auf den Punkt gebracht.* Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 87.

[3] In: DIE ZEIT, 24.06.2021, S. 17.

[4] John Hattie & Klaus Zierer (2016), *Gib und fordere Rückmeldung!* In: PÄDAGOGIK; Heft 11, Weinheim: Beltz-Juventa, S. 45.

[5] John Hattie & Gregory C.R. Yates (2015), *Lernen sichtbar machen aus psychologischer Perspektive.* Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning and the Science of How We Learn“, besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, v.a. S. 67.