



# Effektives Lernfeedback bewegt das Lernen in Richtung Erfolg

Wirkungsvolles Lernfeedback zeigt Schülerinnen und Schülern, wo sie stehen. Und es regt sie dazu an, die Lücke zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand zu verkleinern. **Von Helena Follmer Zellmeyer.**

Ein höchst wirksamer Faktor für Lernerfolg ist effektives Lernfeedback – vorausgesetzt, es geschieht systematisch (Hattie, 2015; Hattie/Clark, 2019). Als differenzierte Rückmeldung der Lehrperson an die Lernenden setzt das formative Lernfeedback immer dort an, wo verbessert werden kann. Wirkungsvolles Lernfeedback bezieht sich auf transparente Erfolgskriterien bei der Erreichung von Lernzielen. Es gibt klare Hinweise an die Lernenden, die ihnen helfen, ihren aktuellen Lernstand zu erkennen. Es regt sie zudem an, die Lücke zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand zu verkleinern und bietet Unterstützung bei der Anpassung der individuellen Lernhandlungen, um die angestrebten Lernziele zu erreichen (vgl. Hirschier, 2016; Pirani, 2014).

Lernfeedback der Lehrperson erfolgt zum Beispiel während der Lernsituation als

kurze mündliche oder schriftliche Rückmeldung. Lehrpersonen kommentieren die Lösung einer Aufgabe zeitnah. Sie geben ein signalisierendes (richtig/falsch), aufgabenbezogenes Lernfeedback, das insbesondere fortgeschrittenen oder kompetenten Lernenden zugute kommt. Andere Lernsituationen erfordern zeitversetztes und vertieftes Lernfeedback in Form eines Lerngesprächs von zwei bis vier Minuten zum Lernprozess. Welcher Lösungsweg wurde beim Bearbeiten einer Aufgabe gewählt, und welche besseren gibt es? Lernende, die eher am Anfang stehen, profitieren oftmals von anleitendem Lernfeedback, das sich auf die Lösung von Aufgaben oder die Umsetzung von Lernstrategien bezieht. Lernfeedback richtet sich auf eine der drei Ebenen: die der Aufgabe (Lernresultate), des Lernwegs (Lernprozess und Lernstrategien) oder der Selbstregulation des

Lernenden (wie gut sie sich selbst beim Lernen unterstützt haben).

## Auf die Kompetenzstufe der Lernenden abgestimmt

Um effektives Lernfeedback zu geben, müssen Lehrpersonen ein gutes Verständnis entwickeln, wo die Lernenden stehen und wo sie stehen sollen (Hattie/Yates, 2015). Lehrpersonen nutzen für ihre Standortbestimmungen beobachtbare Lernspuren ihrer Schülerinnen und Schüler. Sie vergewissern sich auf der Grundlage von all dem, was Lernende tun, sagen oder schreiben, wo sie tatsächlich stehen. Daraus schliessen sie, was Lernende wissen, verstehen, fühlen und wo sie noch Fehler machen.\* Je transparenter die Lehr-

\* Praxisnahe Beispiele für unterrichtsintegrierte Kurzerhebungen sind im Artikel zu Unterrichtsfeedback aufgeführt (profil 3/2018).

person Lernstand und Lernziele für die Lernenden aufzeigt, desto eher können sich die Lernenden dabei selbst unterstützen, die erwünschte Lücke zu verkleinern. Die Kunst des effektiven Lernfeedbacks besteht darin, die angemessene Form des Feedbacks für die Kompetenzstufe zu wählen, auf der die Schülerin oder der Schüler arbeitet. Dafür schätzt die Lehrperson in jeder Lernsituation ein, inwiefern die Lernenden in Bezug auf die Anforderungen Novizinnen und Novizen, Fortgeschrittene oder Kompetente sind. Daraus leitet sie die angepasste Handlungsform des Lernfeedbacks ab: Signalisieren, Anleiten oder Beraten. Aus dem Formativen gewinnt die Lehrperson Hinweise, um ihren Unterricht auf die Bedürfnisse der Lernenden fortlaufend abzustimmen.



## Beispiele: Sportunterricht Zyklus 2 oder 3

### Situation 1

Die Schülerinnen und Schüler üben an Stationen verschiedene Techniken im Basketball: Ball prellen im Slalom, um die eigenen Beine, schnell/langsam, Korbwerfen im Stehen, mit Anlauf und mit verschiedenen Bällen (Basket-, Hand-, Volley- und Tennisball). Ein Schüler hastet von einer Übungsstation zur nächsten. Dabei prellt er den Basketball oft mit zwei Händen statt mit einer Hand und verliert dabei immer wieder den Ball. Er ist schnell ausser Atem. Der Schüler wird in dieser Lernsituation als Novize eingeschätzt.

#### Anleitendes Lernfeedback, bezogen auf den Lösungsweg

«Ich beobachte, dass du sehr schnell von einer Übung zur nächsten gehst. Versuch, die Übungen langsamer anzugehen. Konzentrier dich dabei auf deine Hände. Versuch, zuerst im Stehen nur mit einer Hand zu prellen. Danach wechselst du zwischen der linken und der rechten Hand ab. Wenn du dich sicher fühlst, kannst du im Gehen und beim Laufen prellen.»

### Situation 2

Eine kompetente Schülerin führt die Übungen an den Stationen sehr sorgfältig und kontrolliert aus. Sie beherrscht die Prell- und Wurftechniken recht sicher.

#### Anleitendes Lernfeedback, bezogen auf den Lösungsweg

«Versuch, bei den Übungen das Tempo zu erhöhen. Überlege, wie du dich steigern kannst. Zum Beispiel, indem du bei den Prellübungen mit der rechten und linken Hand abwechselst.»

Alternativ: «Versuch, beim Prellen die Augen kurz zu schliessen. Geht es gleich gut? Beim Korbwerfen kannst du auch versuchen, den Ball rückwärts in den Korb zu werfen. Hast du weitere Ideen?» (verschiedene Lösungswege und Lernstrategien anbieten)

#### Beratendes Lernfeedback, bezogen auf die Selbstregulation

«Ich beobachte, dass du schon sehr sicher bist. Hast du eine Idee, was dir noch helfen könnte, um dich zu verbessern? Welche weiteren Ziele kannst du dir setzen?»



### Fehler begrüßen

Lernende sowie Lehrpersonen sind nicht immer beim ersten Mal erfolgreich. Fehler sind lernwirksam, wenn sie als Chance für Lernanlässe begrüßt werden. Das setzt einen angstfreien Umgang mit Fehlern voraus.

### Lernfeedback und Lob – beides wichtig, aber trennen

Feedback in Form von Lob richtet sich nicht auf die Aufgabe, den Lernprozess oder die Selbstregulation, sondern auf das Selbst des Lernenden (vgl. Hattie, 2015; ebd.). «Du hast es gut gemacht» oder «Deine Zeichnung ist schön». In begrenztem Mass kann es die Mo-

tivation der Lernenden stützen. Werden Lernende viel gelobt, kann es sie abhängig machen und ihre intrinsische Lernmotivation hemmen. Lob ist daher von formativem Lernfeedback klar zu unterscheiden und getrennt davon einzusetzen. Es enthält oft keine oder wenige Informationen zum Lernen. ■

## Beispiele: Form und Raum, Zyklus 1 (Kindergartenstufe)

### Situation 1

Die Schülerinnen und Schüler legen mit Vorlagen verschiedenfarbige, geometrische Holzformen aus (z. B. Tangram). Eine Schülerin holt sich bei der Lehrperson bereits nach zwei Minuten Unterstützung. Sie hat alle Formen nebeneinander ausgelegt und kommt nicht mehr weiter. Sie wird hier in dieser Lernsituation als Novizin eingeschätzt.

### Anleitendes Lernfeedback, bezogen auf den Lösungsweg

«Wähle nur den oberen Teil der Form aus, und versuch, die passenden Holzformen zu finden. Beginne mit einer Farbe. Danach wählst du den Mittelteil aus und nimmst die zweite Farbe. So kannst du weiter vorgehen. Wähle eine Farbe nach der anderen aus.»

### Situation 2

Ein weiterer Schüler bearbeitet die Aufgaben rasch, aber mit einzelnen Fehlern. Er ist bereits auf einer fortgeschrittenen Kompetenzstufe.

### Anleitendes Lernfeedback, bezogen auf den Lösungsweg

Du hast die Geometriespiele fast alle richtig gelegt. Ich habe beobachtet, wie du gute Wege gefunden hast, um die Lösungen zu finden. An dieser Stelle ist es noch nicht richtig. Versuche es nochmals.

### Beratendes Lernfeedback, bezogen auf den Lösungsweg

«Wie kannst du vorgehen, um schnell Fehler zu finden?»



### Hier erfahren Sie mehr

- [www.lernensichtbarmachen.ch](http://www.lernensichtbarmachen.ch)  
«LLSM Lehren und Lernen sichtbar machen»  
«Weiterbildungsbausteine»  
«Faktorenwiki» «(Lern-)Feedback»
- [www.visiblelearningplus.com/content/research-john-hattie](http://www.visiblelearningplus.com/content/research-john-hattie)

Der Hattie-Faktor Feedback hat eine Effektstärke von  $d = 0.70$ . Er meint wesentlich Feedback der Lehrperson an die Lernenden (Lernfeedback). Die Forschungsergebnisse zu «Lernen sichtbar machen» werden laufend ergänzt und online aktualisiert.

### Literatur

Hattie, John A. C. & Clarke, Shirley (2019). Visible learning: Feedback. London: Routledge.

Hattie, John A.C. (2014). Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Hattie, John A.C., Yates, Gregory C., & Beywl, Wolfgang (2015). Lernen sichtbar machen aus psychologischer Perspektive. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

Hischier, David (2016). Unter der Lupe: Feedback. Lernen sichtbar machen, 17.

[Newsletter-Artikel] Verfügbar unter [https://web.fhnw.ch/plattformen/hattie-wiki/begriffe/\(Lern-\)Feedback](https://web.fhnw.ch/plattformen/hattie-wiki/begriffe/(Lern-)Feedback).

Pirani, Kathrin (2014). Weil Lehrpersonen und Lernende es sich wert sind! Beispiel: Unterstützung durch Feedback und Wertschätzung. Weiterbildung, 25(6), S. 23–25.

### Autorin dieses Artikels

Helena Follmer Zellmeyer  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur Bildungsmanagement, Schul- und Personalentwicklung an der Pädagogischen Hochschule FHNW