



Lernwirksames Feedback



Wir alle brauchen jemanden, der uns Feedback liefert. Nur so können wir uns verbessern. Leider gibt es aber eine Gruppe von Menschen, die fast nie ein systematisches Feedback erhält, um ihren Beruf immer besser auszuüben und gerade diese Menschen haben eine der wichtigsten Aufgaben auf der ganzen Welt.

Wir alle brauchen jemanden, der uns Feedback liefert. Nur so können wir uns verbessern. Leider gibt es aber eine Gruppe von Menschen, die fast nie ein systematisches Feedback erhält, um ihren Beruf immer besser auszuüben und gerade diese Menschen haben eine der wichtigsten Aufgaben auf der ganzen Welt. **Die Rede ist von Lehrpersonen.**

Bill Gates

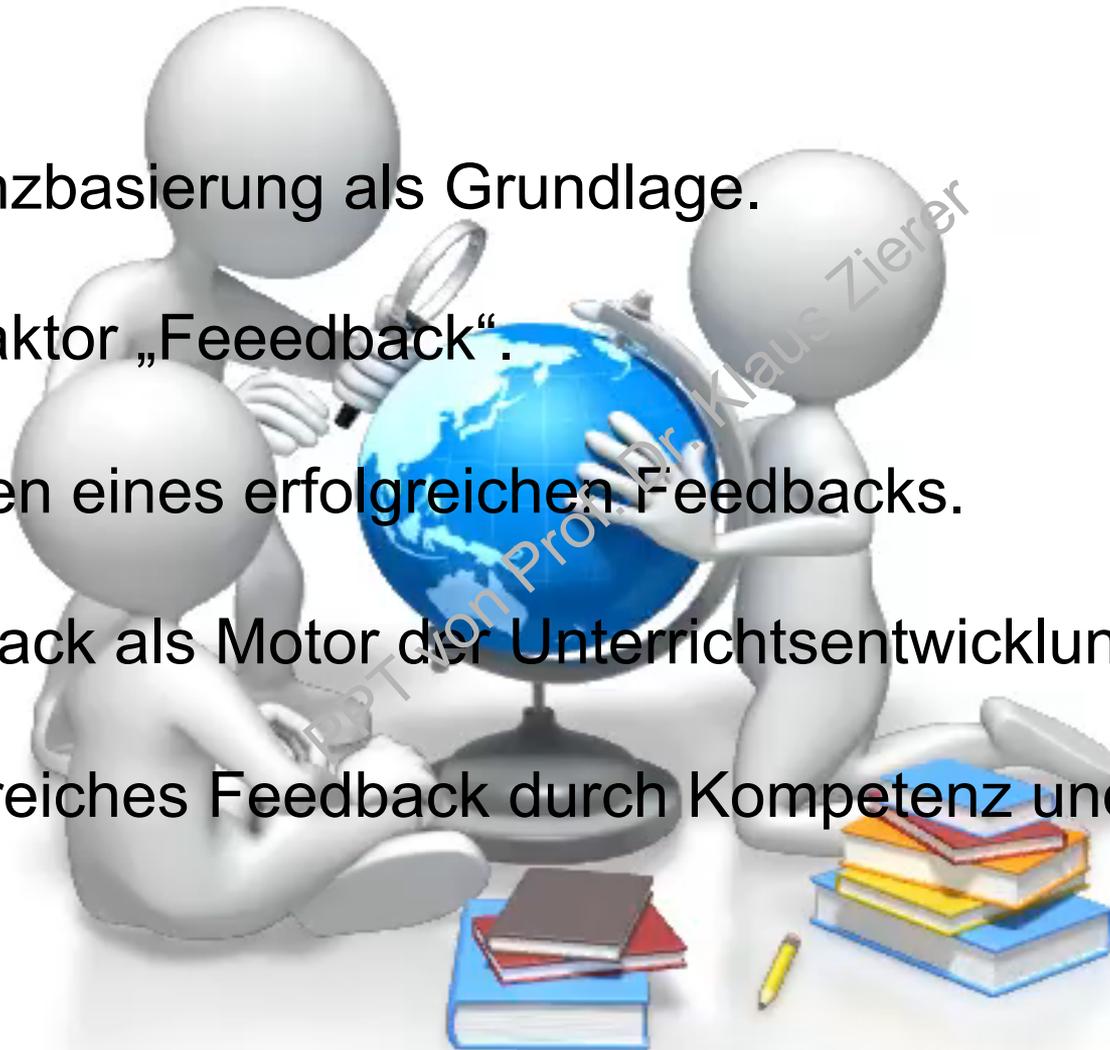
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



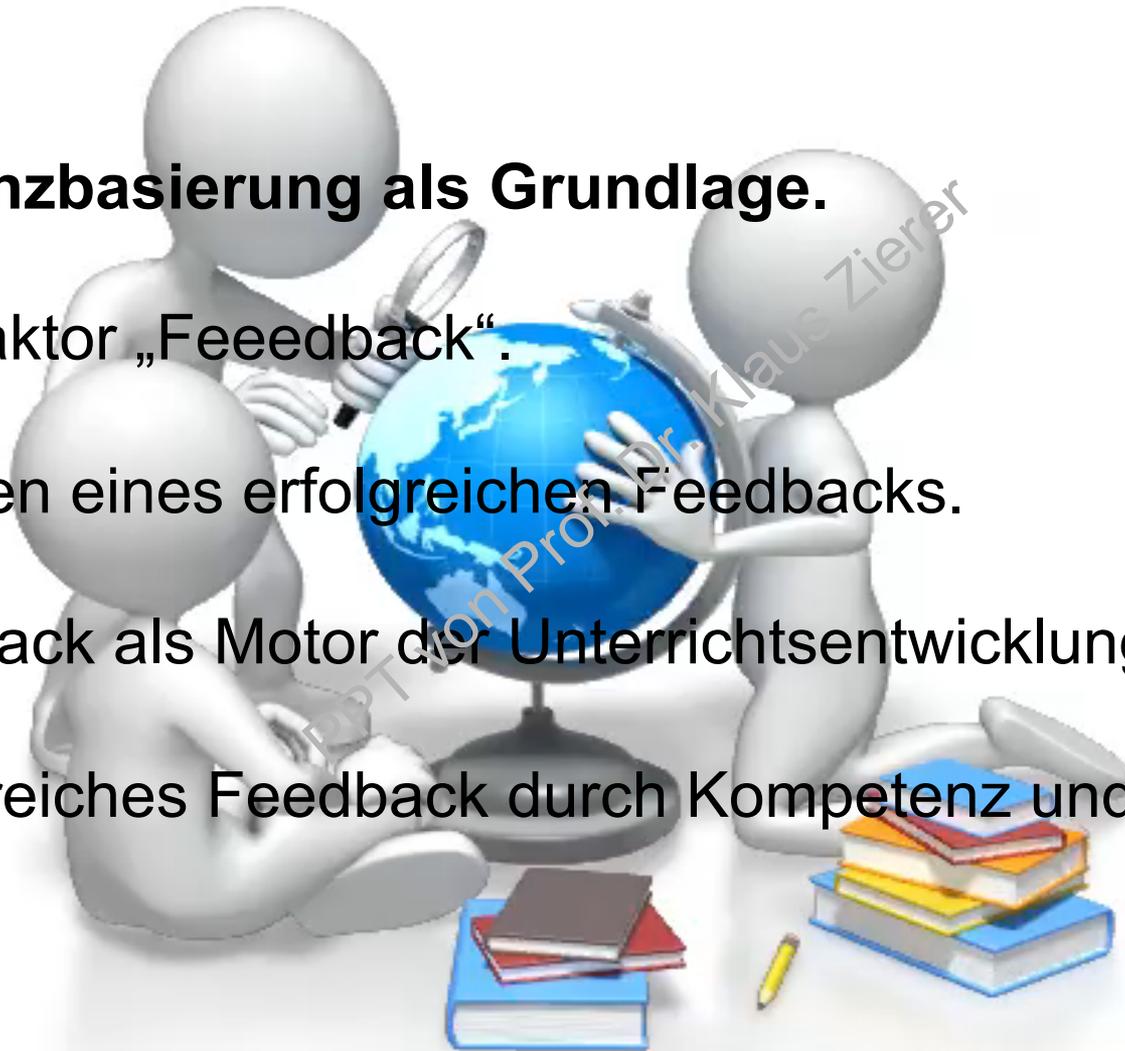
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



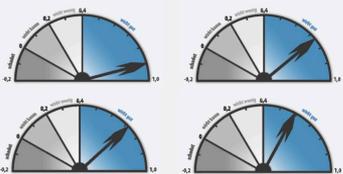


Evidenzbasierung als Grundlage.

Klaus Zierer

Hattie für gestresste Lehrer

Kernbotschaften und Handlungsempfehlungen aus John Hatties „Visible Learning“ und „Visible Learning for Teachers“



Benedikt Wisniewski
Klaus Zierer



Visible Feedback
Ein Leitfaden für erfolgreiches
Unterrichtsfeedback



Klaus Zierer
Lernen 4.0
Pädagogik vor Technik
Möglichkeiten und Grenzen einer
Digitalisierung im Bildungsbereich



John Hattie
Klaus Zierer

Kenne deinen Einfluss!

„Visible Learning“ für die Unterrichtspraxis



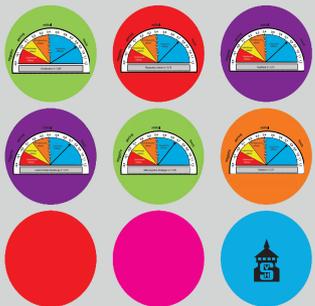
2. Auflage



JOHN HATTIE
Lernen sichtbar machen

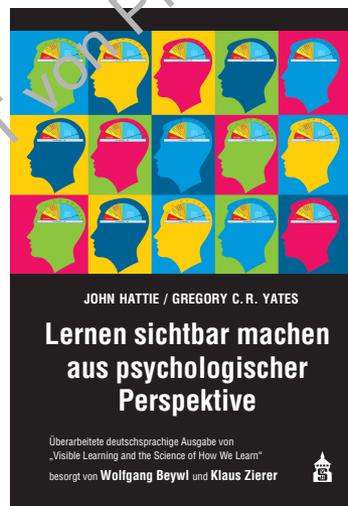
Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von „Visible Learning“ besorgt von

Wolfgang Beywl und Klaus Zierer



JOHN HATTIE
**Lernen sichtbar machen
für Lehrpersonen**

Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe
von „Visible Learning for Teachers“ besorgt von
Wolfgang Beywl und Klaus Zierer



JOHN HATTIE / GREGORY C. R. YATES

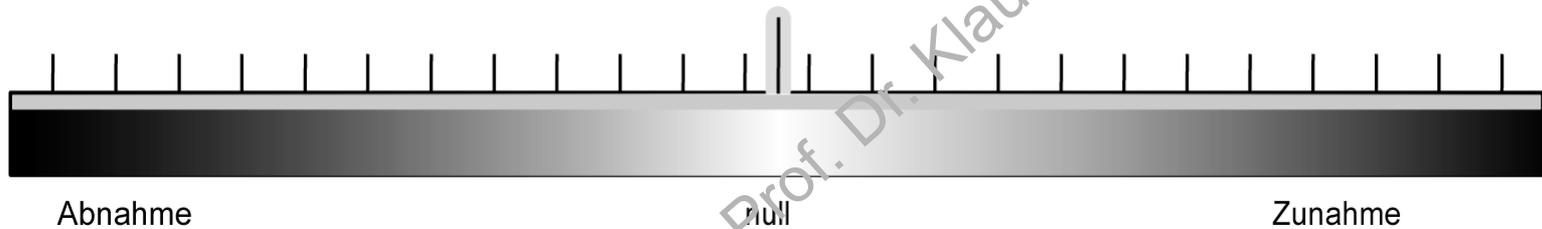
Lernen sichtbar machen aus psychologischer Perspektive

Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von
„Visible Learning and the Science of How We Learn“
besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer





Rezepte, Rezepte, Rezepte ...



PPT von Prof. Dr. Klaus Zierep

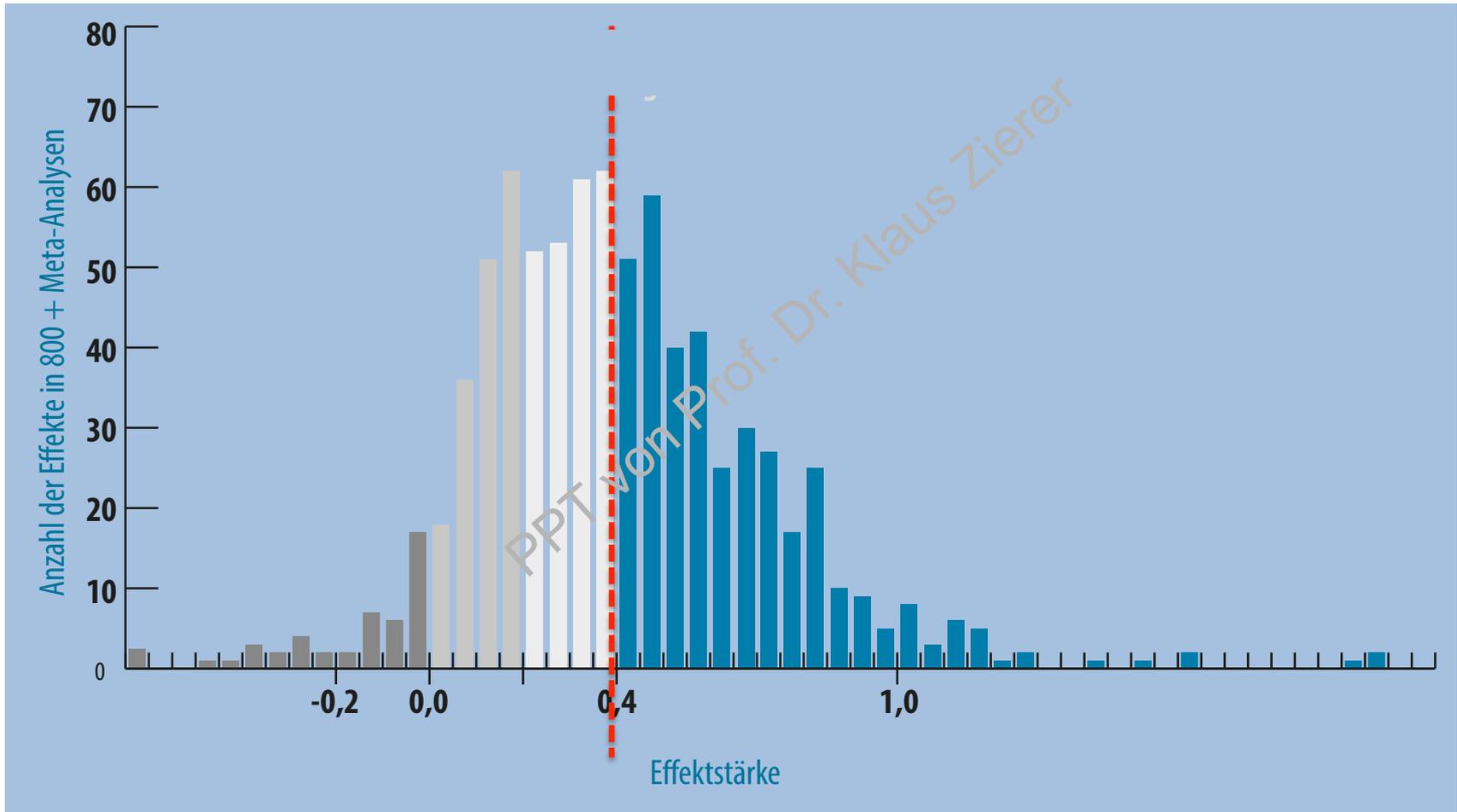
Datengrundlage:

- über 1.400 Meta-Analysen
- ca. 80.000 Einzelstudien
- geschätzt ca. 250 Millionen Lernende

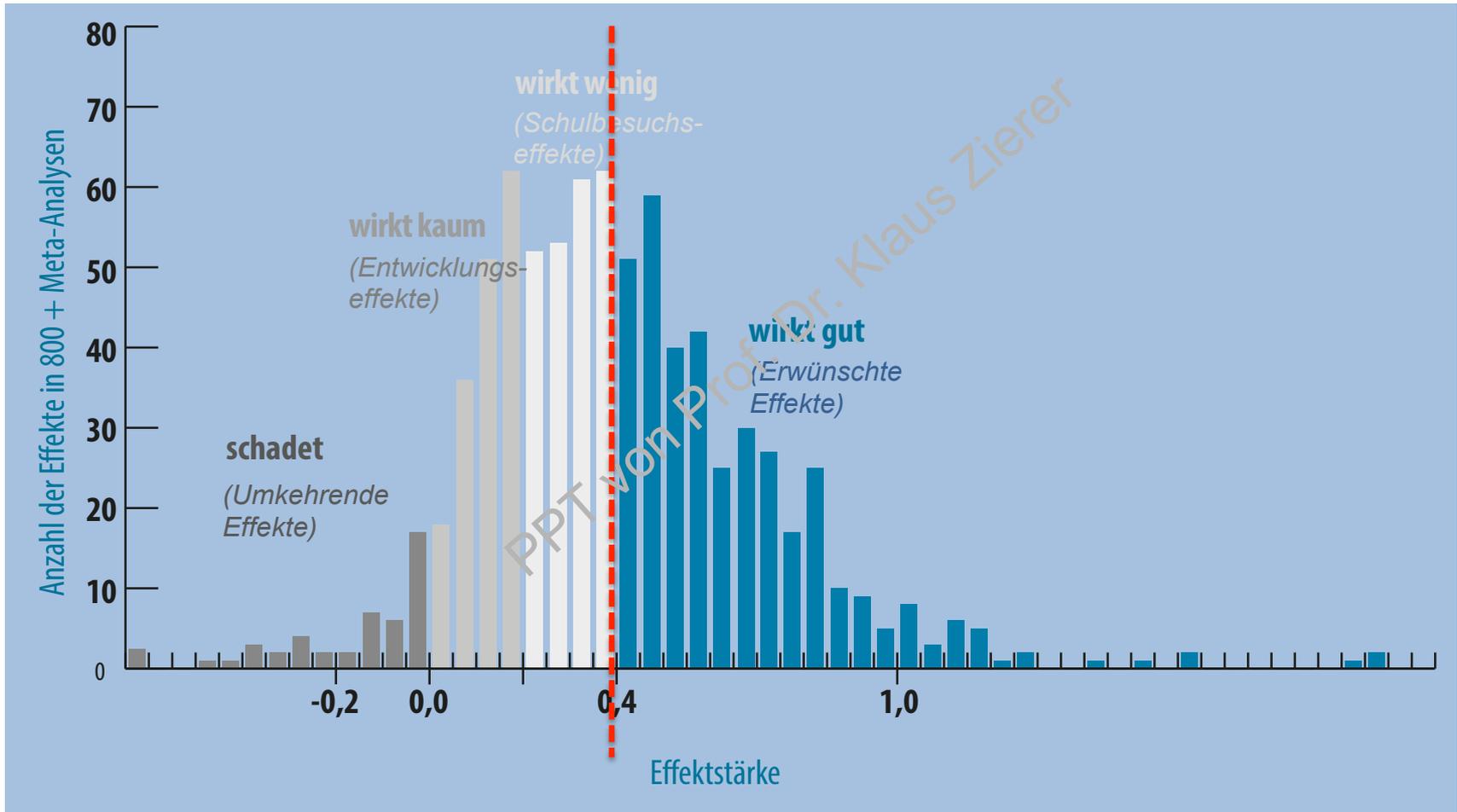


Methode:

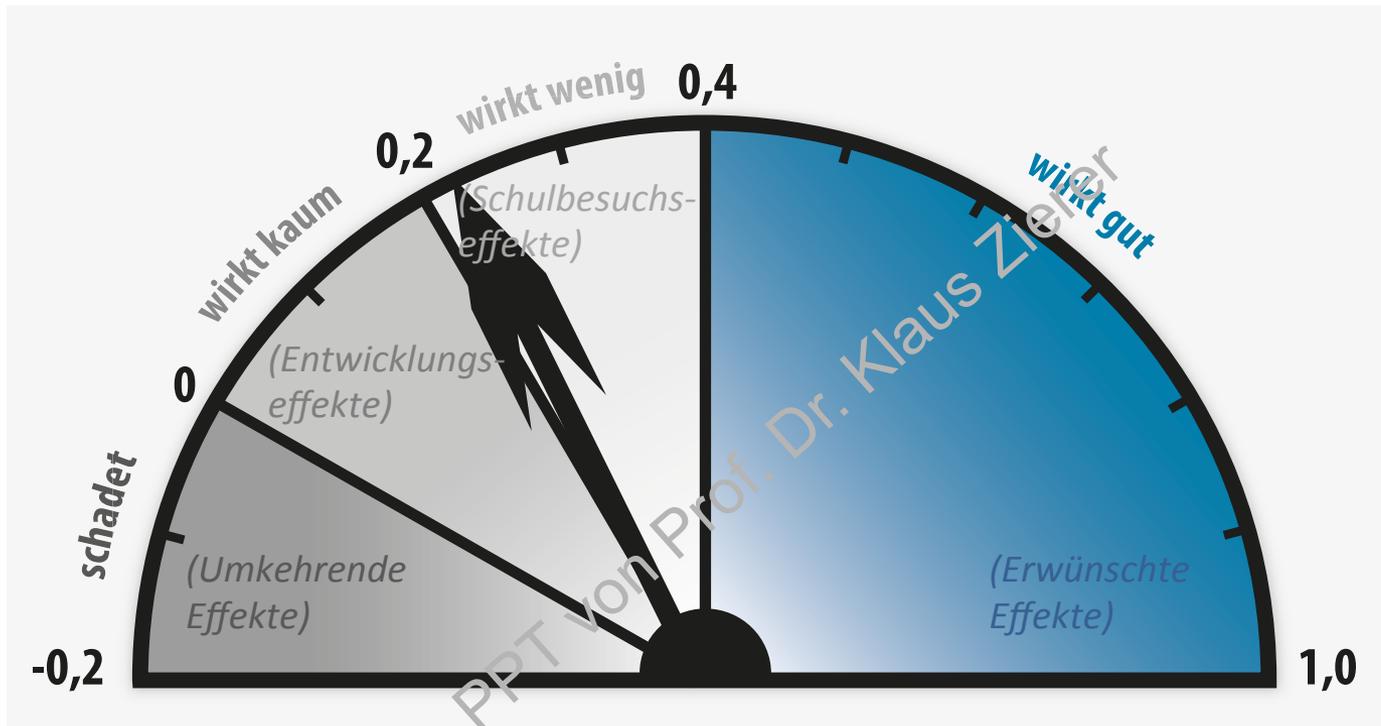
Synthese von Meta-Analysen, Bestimmung von Faktoren und Berechnung von Effektstärken, die positiv und negativ sein können.

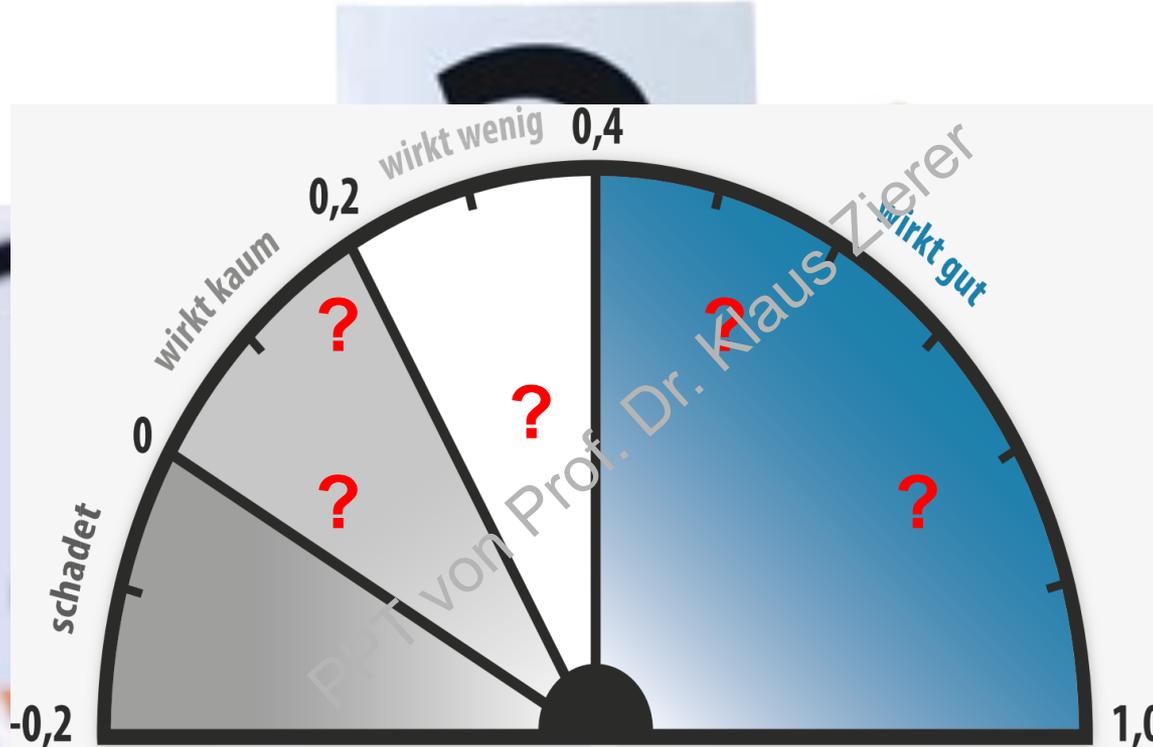


Was wirkt am besten?



Was wirkt am besten?





Feedback

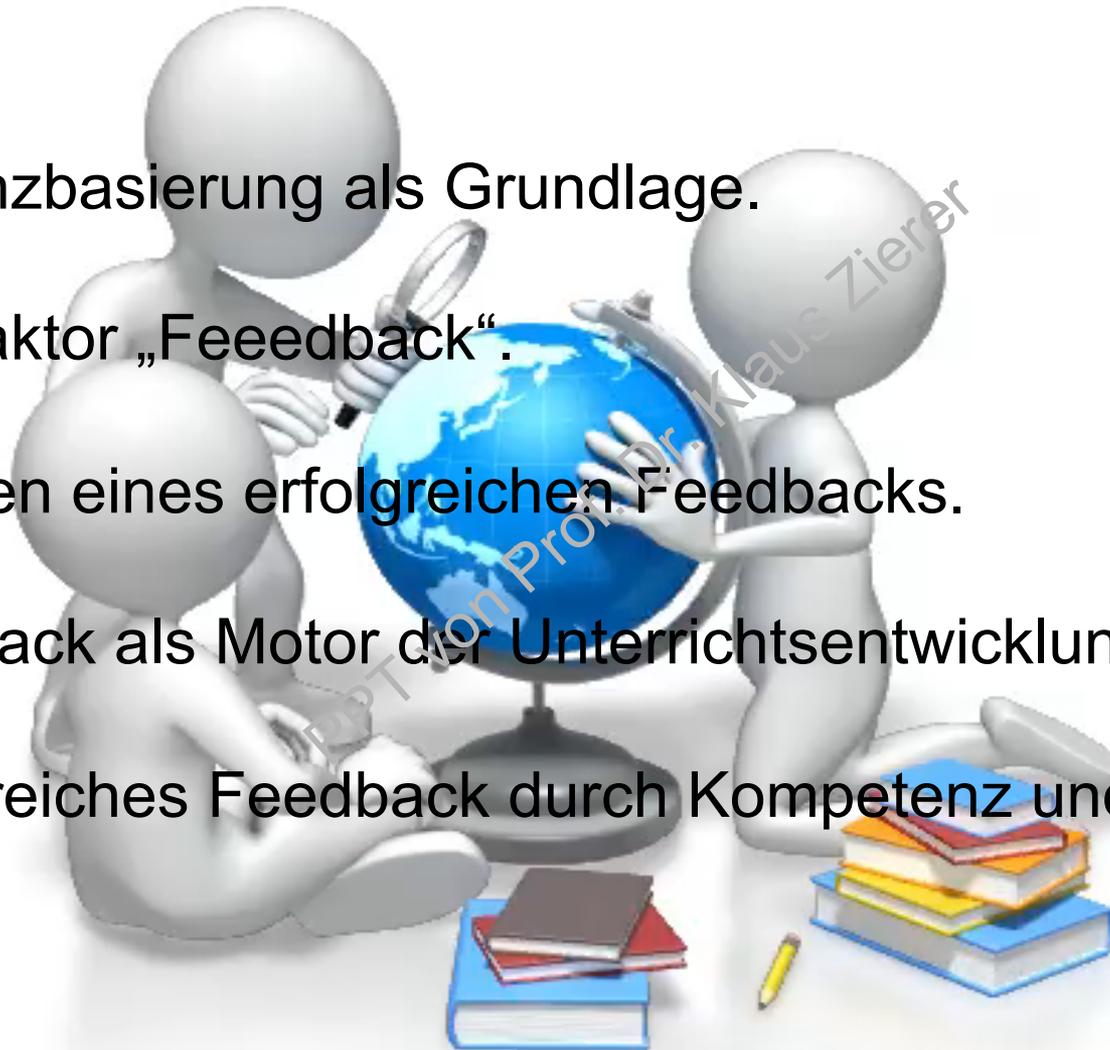
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

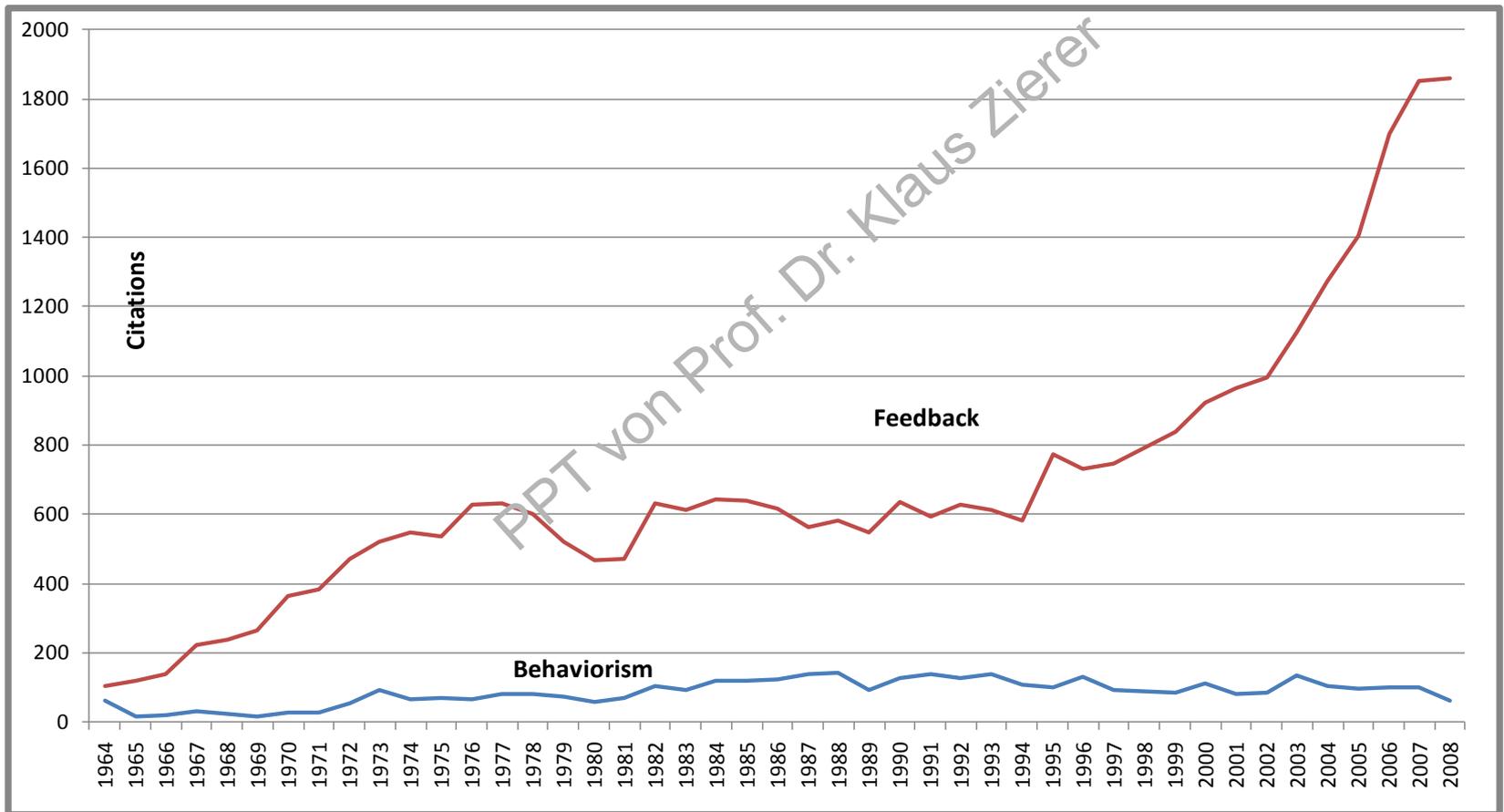
Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



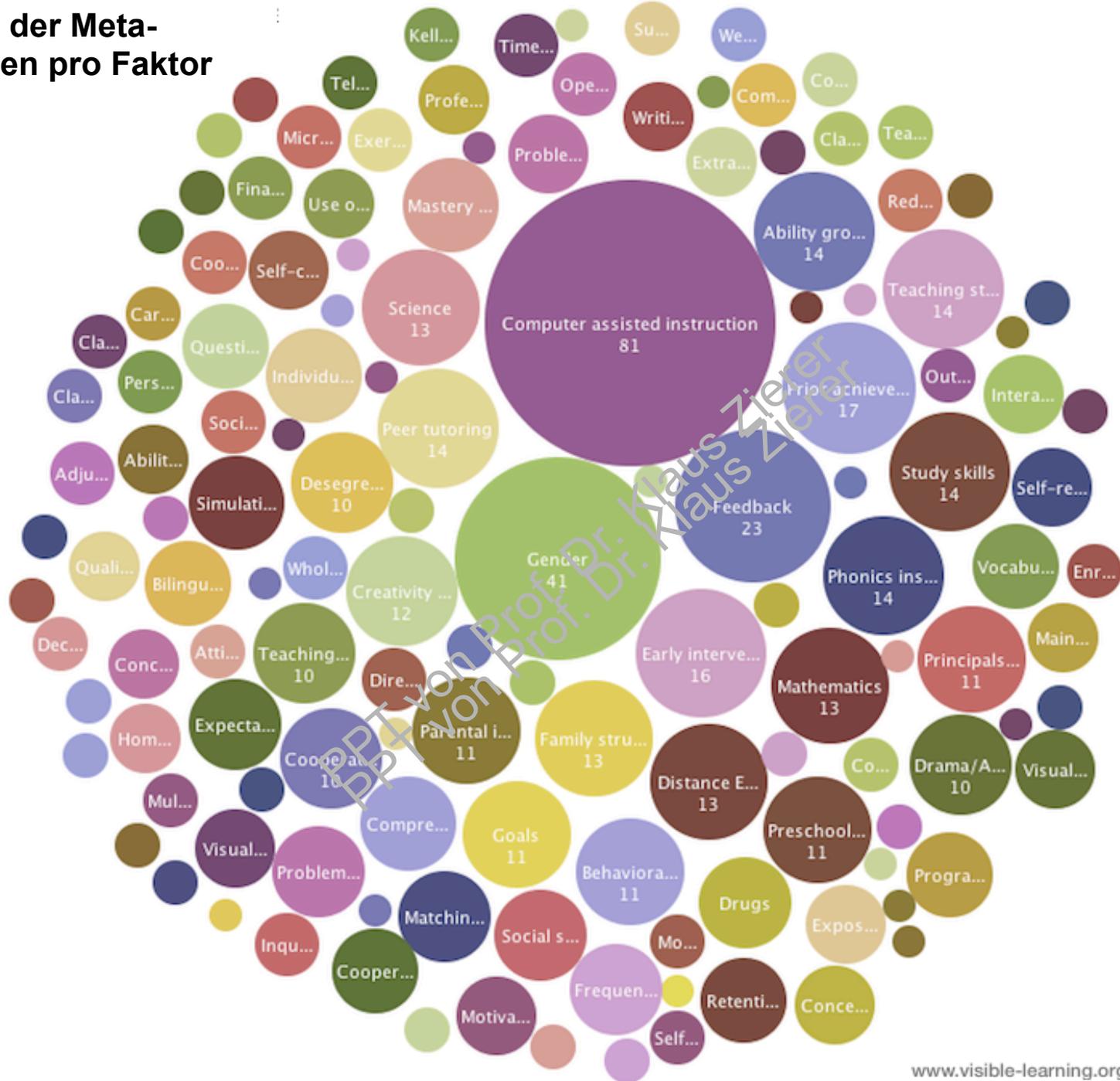


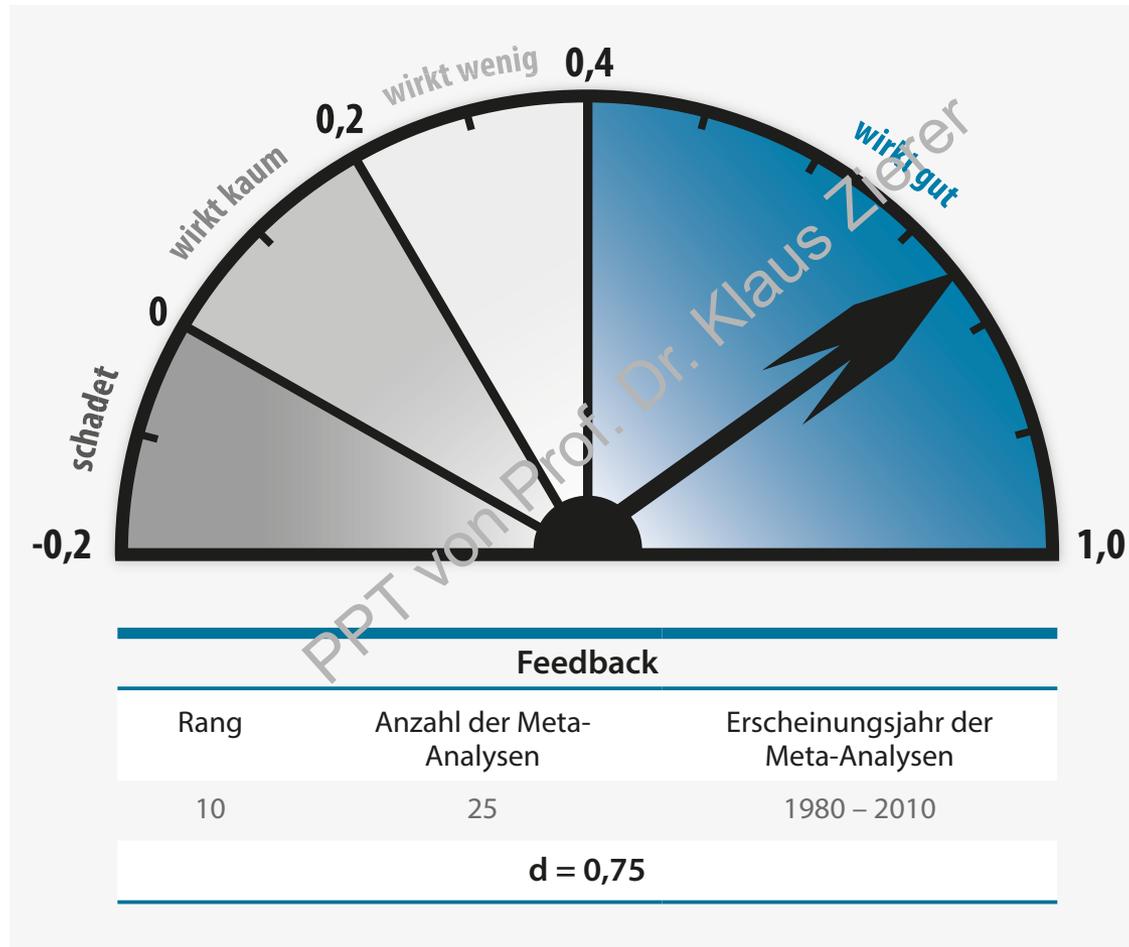
Der Faktor „Feedback“.

Zitation in PsycINFO mit Feedback und Behaviorismus als Keyword (1964 – 2008)



Anzahl der Meta-Analysen pro Faktor







„Feedback ist eine auf *Daten*
basierende *Rückmeldung*
zwischen *Personen*.“

PPT von Prof. Dr. Klaus Eyerel

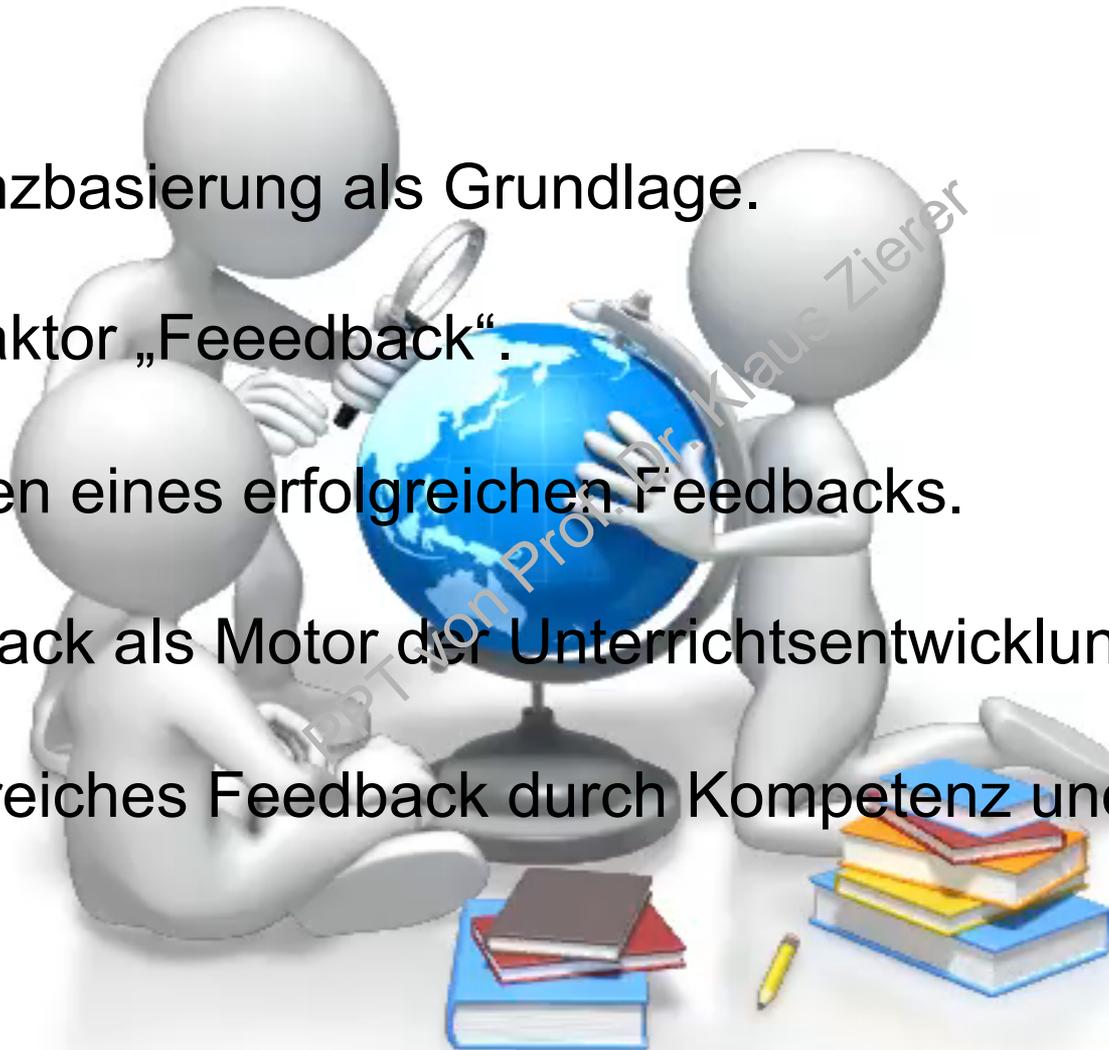
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



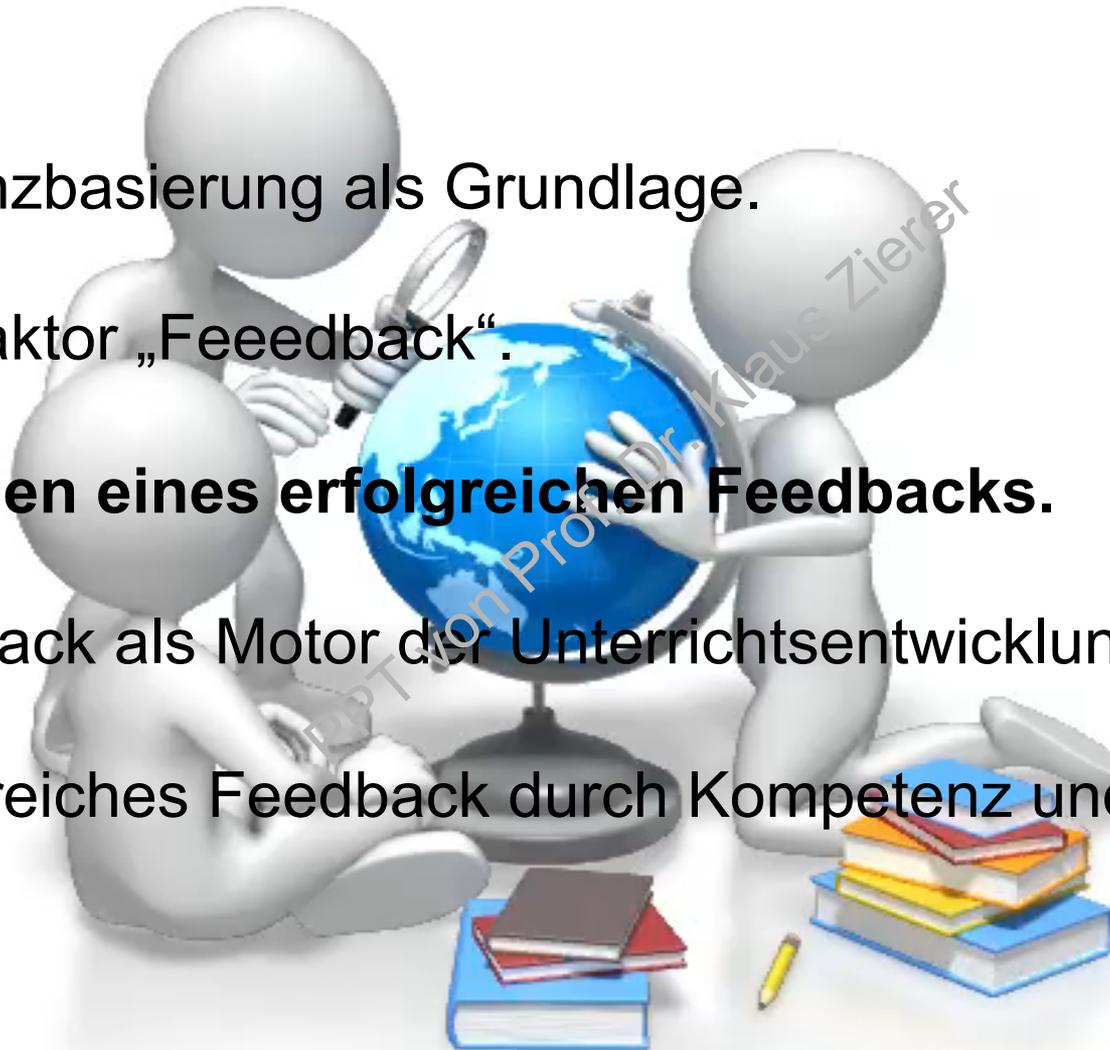
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.





Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

„Feedback ist eine auf *Daten*
basierende *Rückmeldung*
zwischen *Personen*.“

PPT von Prof. Dr. Klaus Eberle



„Feedback ist eine auf *Daten*
basierende *Rückmeldung*
zwischen *Personen*.“

- I. Welche *Daten*?
- II. Art der *Rückmeldung*?
- III. Welche *Personen*?

II. Art der *Rückmeldung*? EBENEN



II. Art der Rückmeldung? EBENEN

	Hattie & Masters (2011)	Van den Bergh, Ros & Beijaard (2010)	Gan (2011)
Stufe	18 High School Klassen	32 Lehrpersonen der Middle School	235 Peers
Aufgabe	59 %	51 %	70 %
Prozess	25 %	42 %	25 %
Selbstregulation	2 %	2 %	1 %
Selbst	14 %	5 %	4 %

II. Art der *Rückmeldung*? EBENEN

**3. Selbst-
regulation**

1. Aufgabe

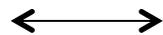
2. Prozess



PPT von Prof. Dr. Klaus Zierer

II. Art der *Rückmeldung*? PERSPEKTIVEN

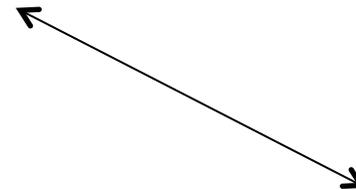
Ist-Zustand 1



Ist-Zustand 2



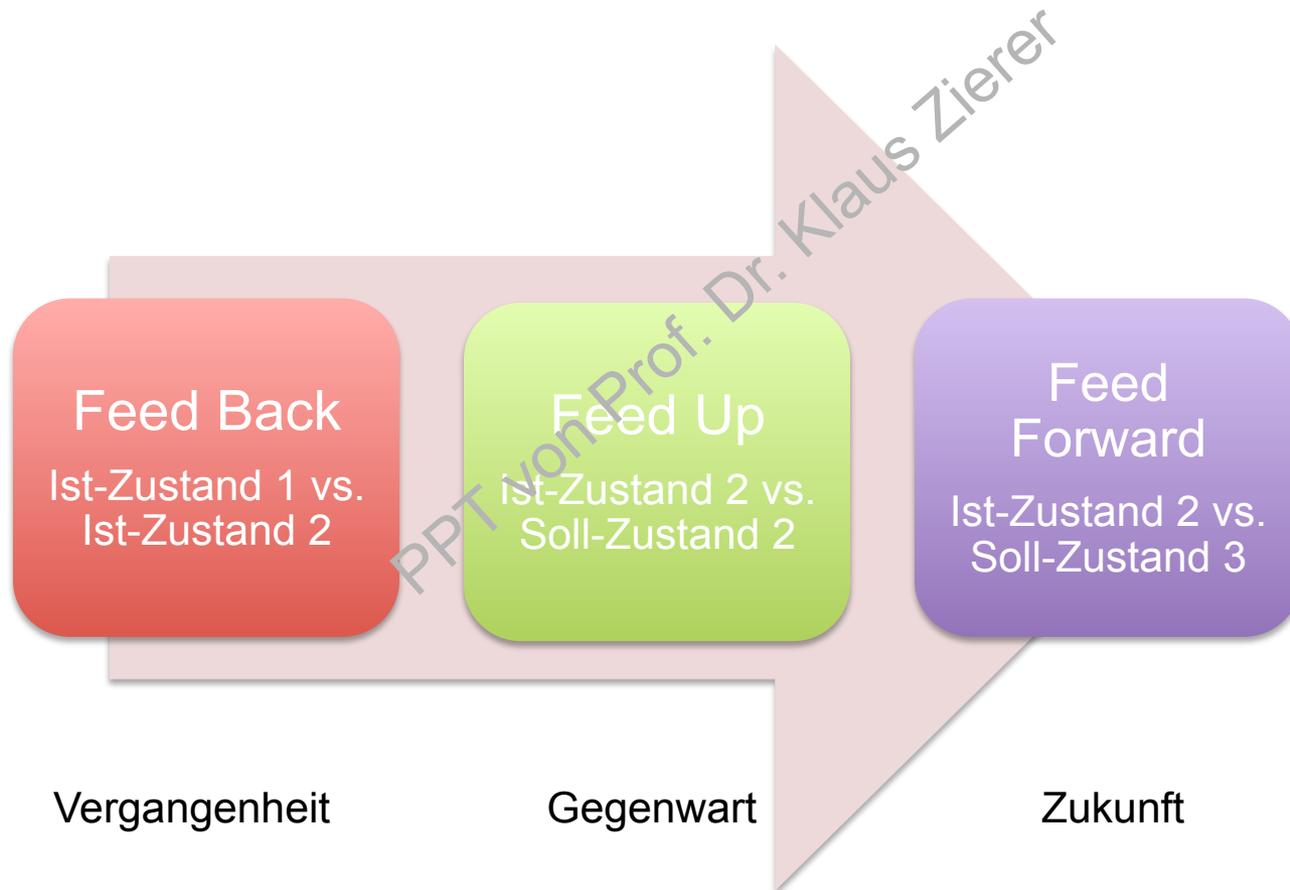
Soll-Zustand 2



Soll-Zustand 3

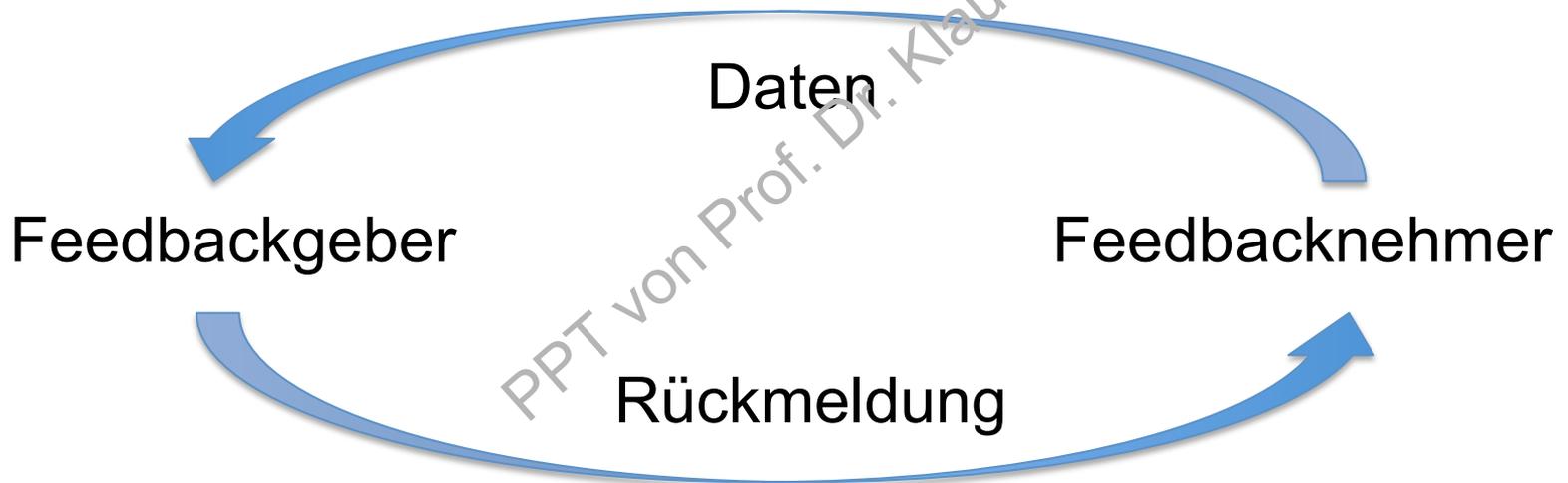
PPT von Prof. Dr. Klaus Zierer

II. Art der Rückmeldung?

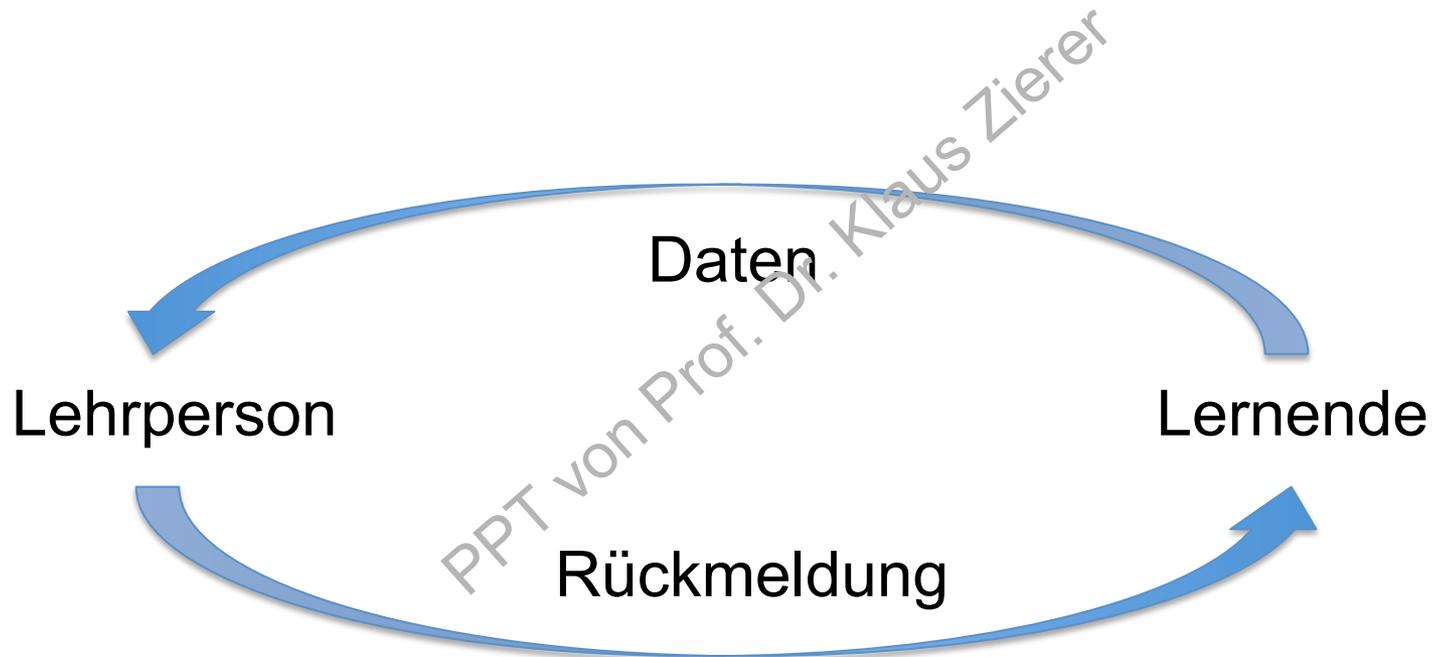


Ebenen von Feedback				
Perspektiven von Feedback				
	Aufgabe	Prozess	Selbstregulation	
Vergangenheit („Feed Back“)	Wo zeigt sich im Hinblick auf die Ziele und Inhalte ein <i>Fortschritt</i> ?	Wo zeigt sich im Hinblick auf die Leistungserbringung ein <i>Fortschritt</i> ? Gibt es Hinweise auf eine bessere Bearbeitung?	Wo zeigt sich im Hinblick auf die eingesetzten Strategien der Selbstregulation ein <i>Fortschritt</i> ?	
Gegenwart („Feed Up“)	Welche Ziele wurden erreicht? Welche Inhalte wurden verstanden?	Wie wurde die Leistung erbracht? Gibt es Hinweise zur Bearbeitung?	Welche Strategien der Selbstregulation wurden erfolgreich eingesetzt?	
Zukunft („Feed Forward“)	Welche Ziele sind als nächstes zu setzen? Welche Inhalte sind <i>als nächstes</i> zu setzen	Welche Hinweise zur Leistungserbringung sind <i>als nächstes</i> zu gehen?	Welche Strategien der Selbstregulation sind <i>als nächstes</i> anzuwenden?	

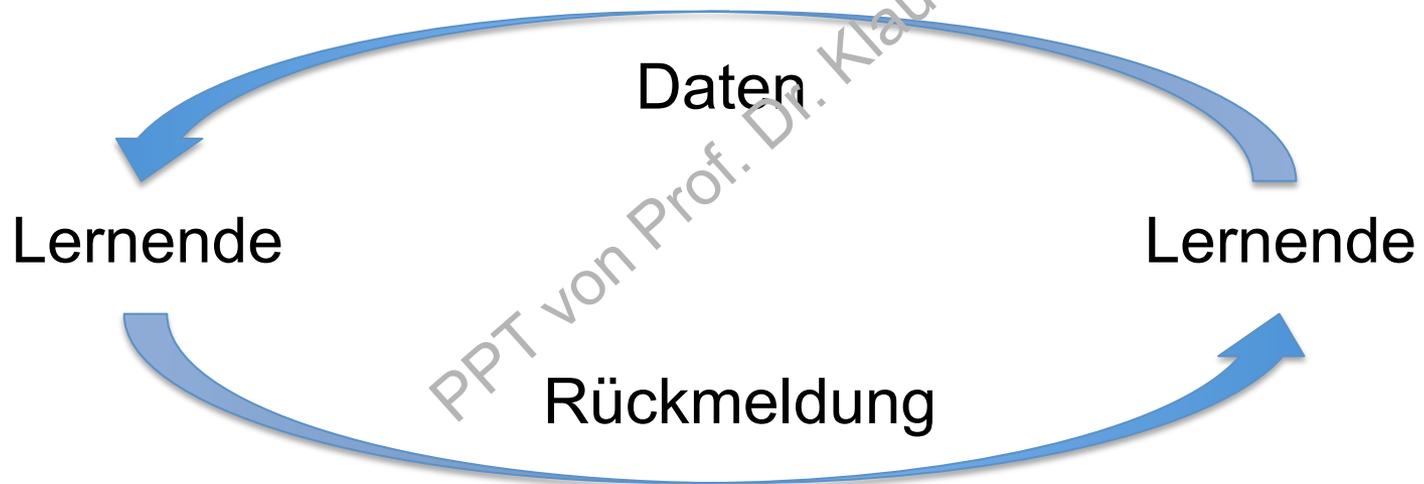
III. Welche *Personen*?



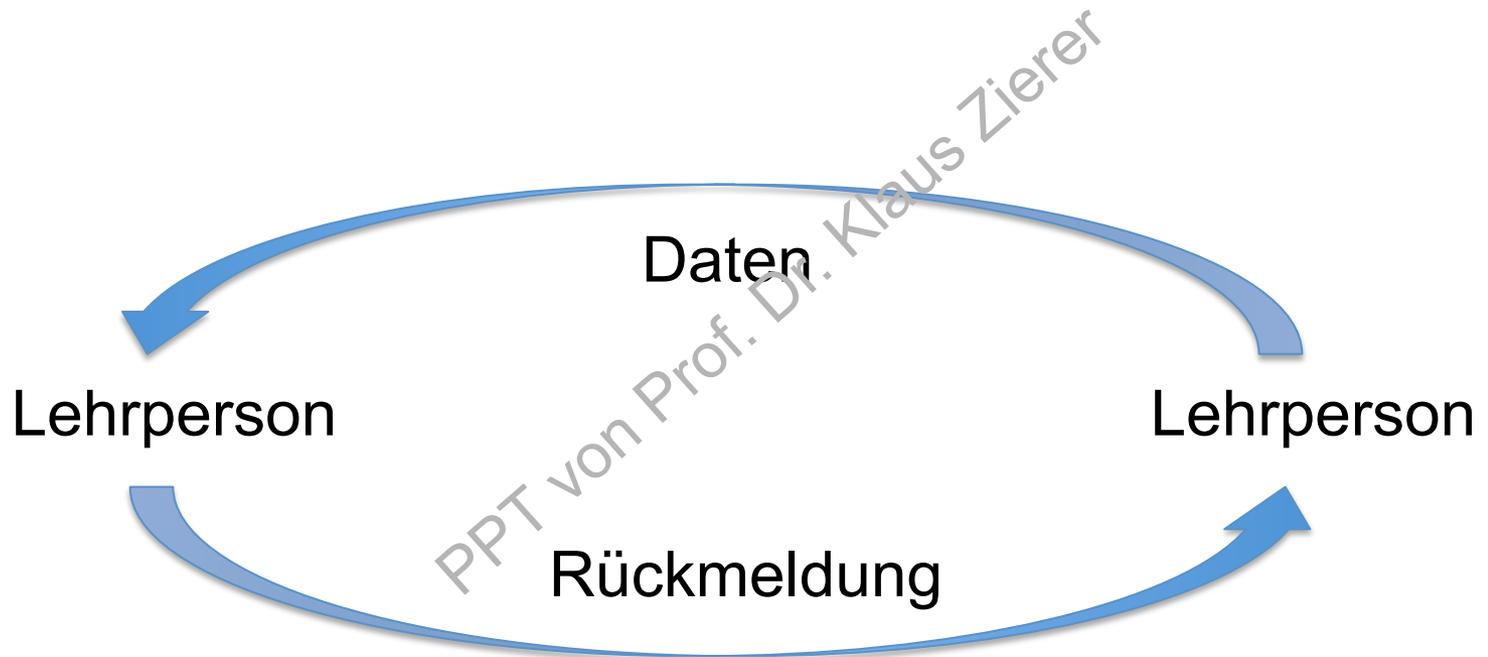
III. Welche *Personen*?



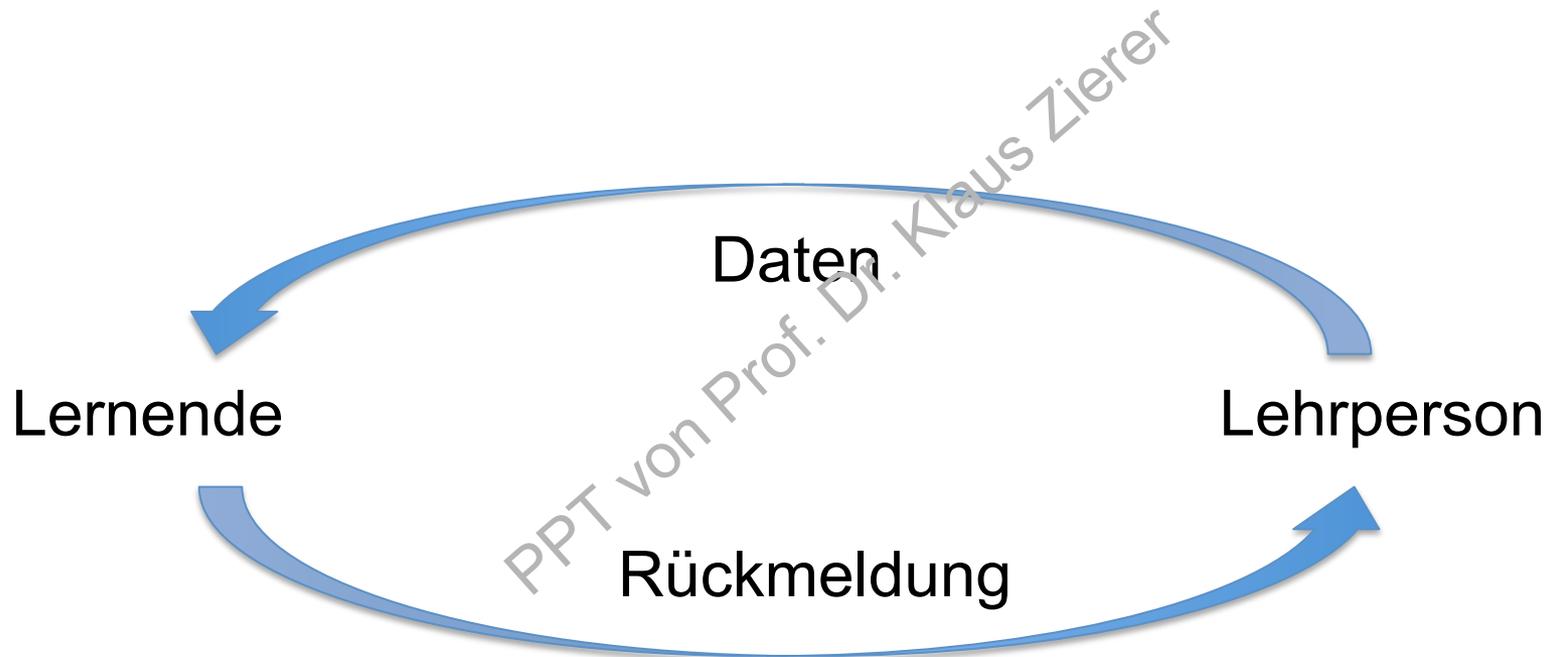
III. Welche *Personen*?



III. Welche *Personen*?

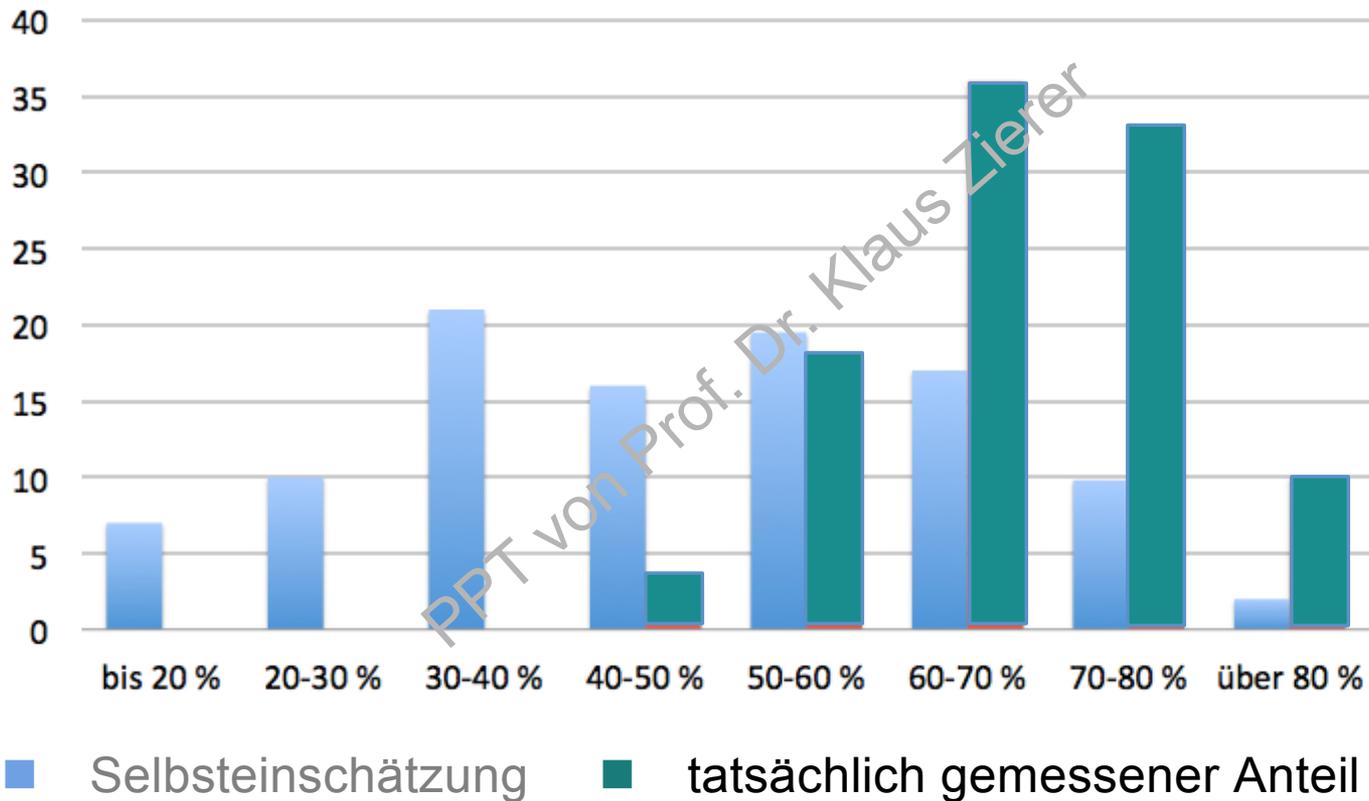


III. Welche *Personen*?





Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.



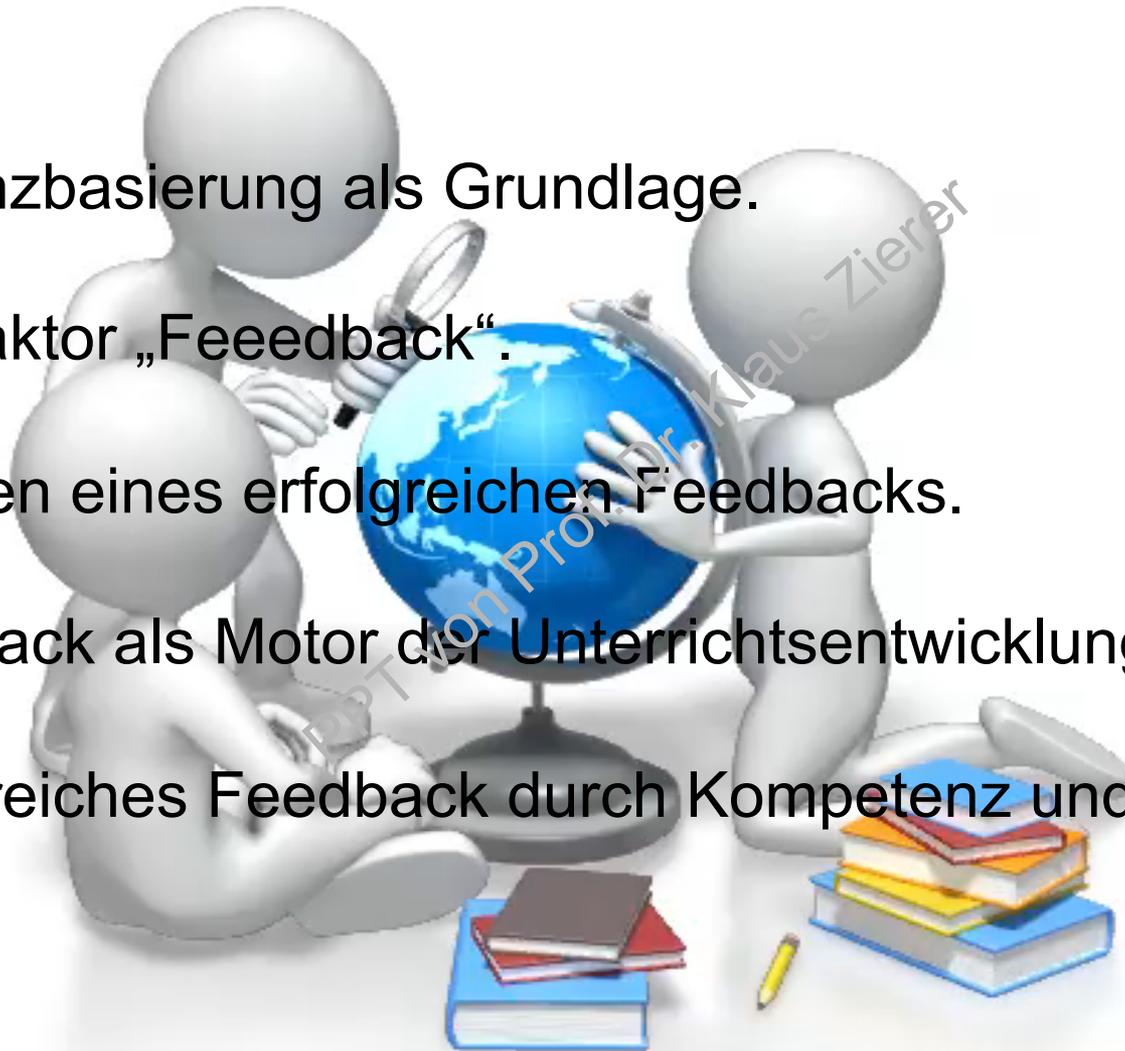
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

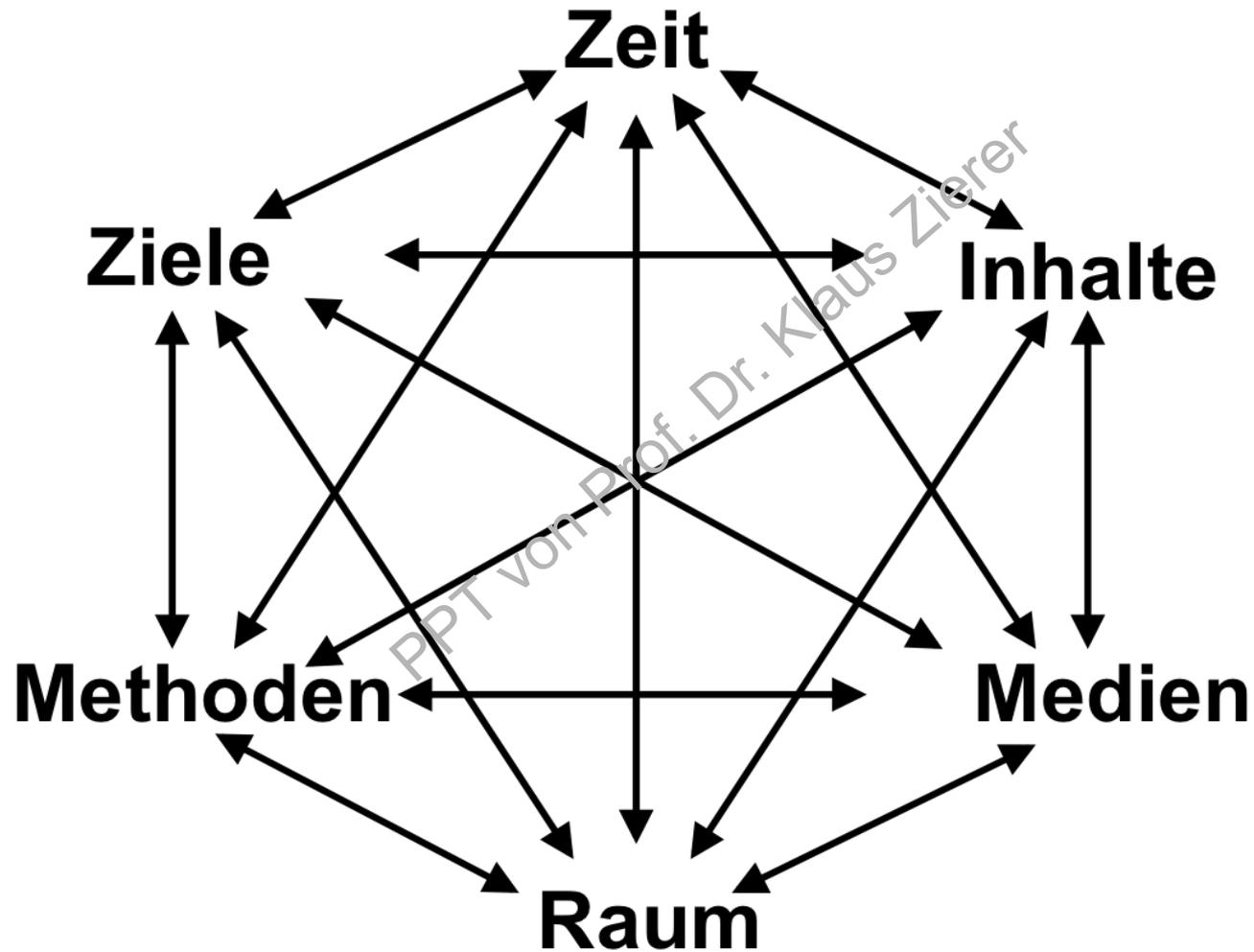
Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.





„Alltagsbeispiele“

PPT von Prof. Dr. Klaus Zierer



Das Beispiel: Hefteinträge

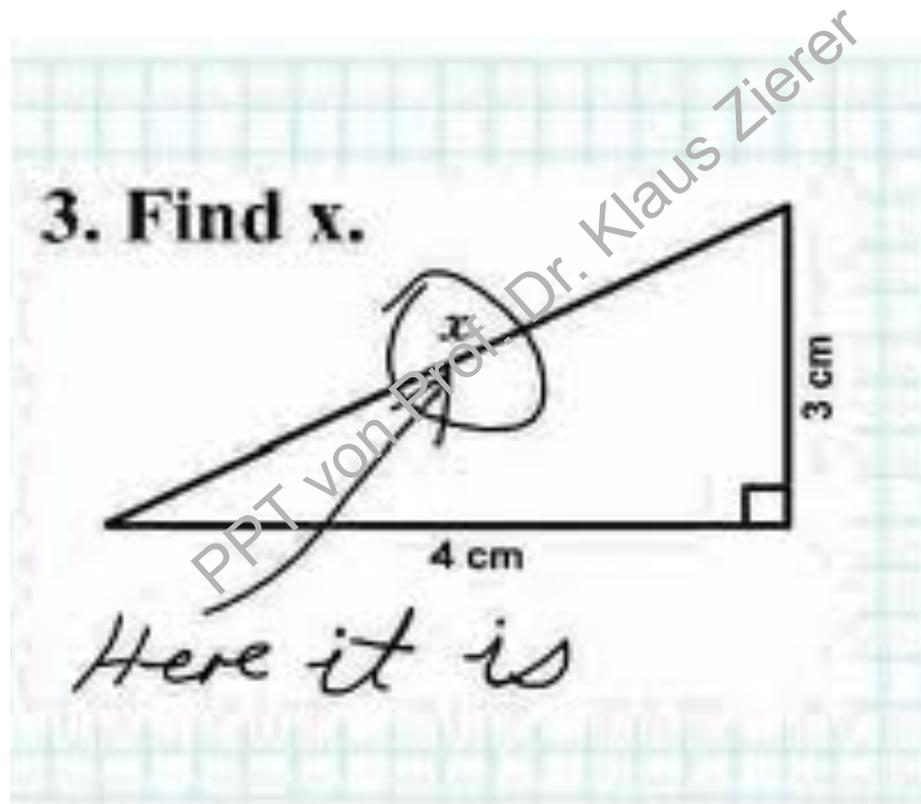
**Welche Bedeutung haben Längen- und Breitengrade?
Die Sinus- und Cosinus-Funktion**

$\sin \alpha = \frac{\text{Gegenkathete}}{\text{Hypotenuse}} = \frac{a}{b}$ $\cos \alpha = \frac{\text{Ankathete}}{\text{Hypotenuse}} = \frac{c}{b}$

Das Beispiel: Sicherungsaufgaben

1)	S	P	I	T	Z	A	H	O	R	N		
						2)	L	I	N	D	E	
3)	E	I	C	H	E	L						
						4)	E	R	L	E		
5)	N	U	S	S								
6)	B	I	R	K	E							
				7)	E	C	H	E				
8)	B	U	C	H	E							
9)	B	U	C	H	E	C	K	E	R			
10)	K	A	S	T	A	N	I	E				
			11)	H	A	I	N	B	U	C	H	E
12)	B	E	R	G	A	H	O	R	N			

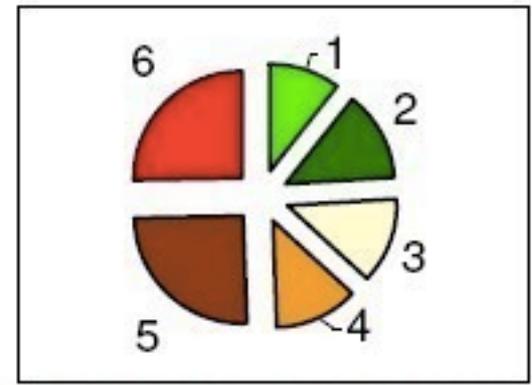
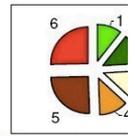
Das Beispiel: Hausaufgaben





Name, Vorname, Lin

Klasse 3a **Probenblatt**
Datum 09.11.
Thema HSU Wald



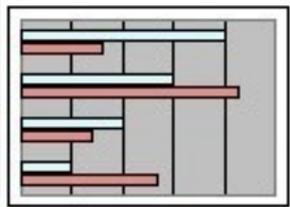
Universität
Augsburg
University

Blattschutz lässt Eingabe nur in gelbe Felder zu ! Punkteverteilung

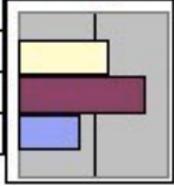
	Aufg. 1	Aufg. 2	Aufg. 3	Aufg. 4	Aufg. 5	Aufg. 6	Aufg. 7	Aufg. 8
Gewichtung								
Reproduktion	6					4		4
Reorganisation			4	2			4	
Transferleistungen		2						
Problemlösendes Denken					2			
Gesam								

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12

Gewichtung	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	Summe	Empfehlung*
Reproduktion	4							2					6	40
Reorganisation		12					4						16	30
Transferleistungen					5								5	20
Problemlösendes Denken			3	4		3							10	20
Gesamtpunktzahl													37	

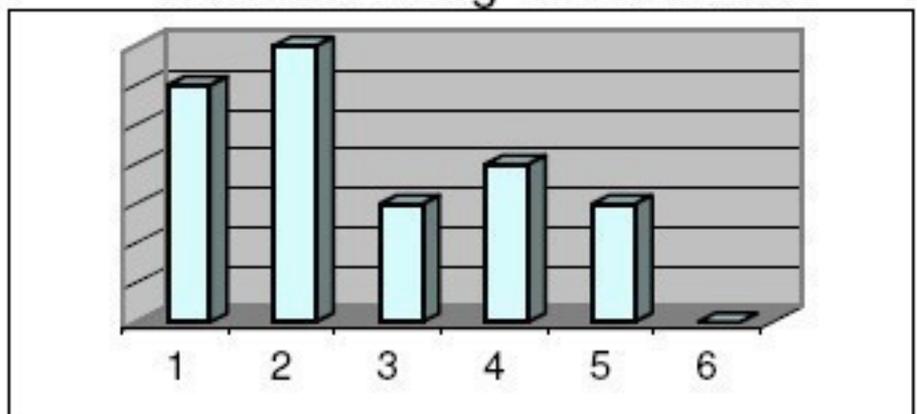


Zahlen und Rechnen		12											12	
Sachbezogene Mathematik	4		3	4			4	2					17	
Geometrie					5	3							8	



% Durchschnitt													92,0	76,1	81

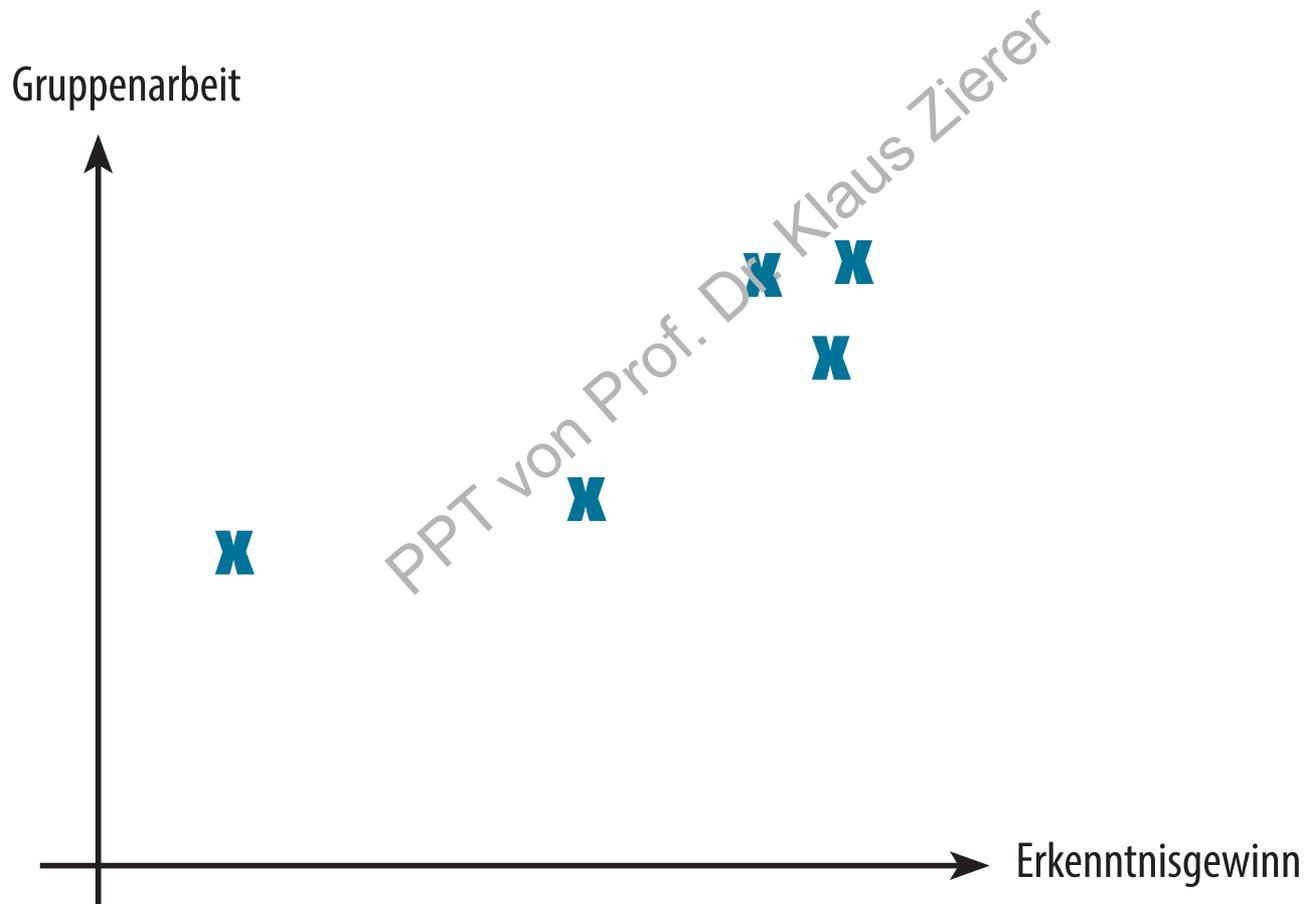
Noten	von %	bis %	Anz Kl
1	100	90	6
2	89	76	7
3	75	63	3
4	62	50	4
5	49	25	3
6	24	0	0

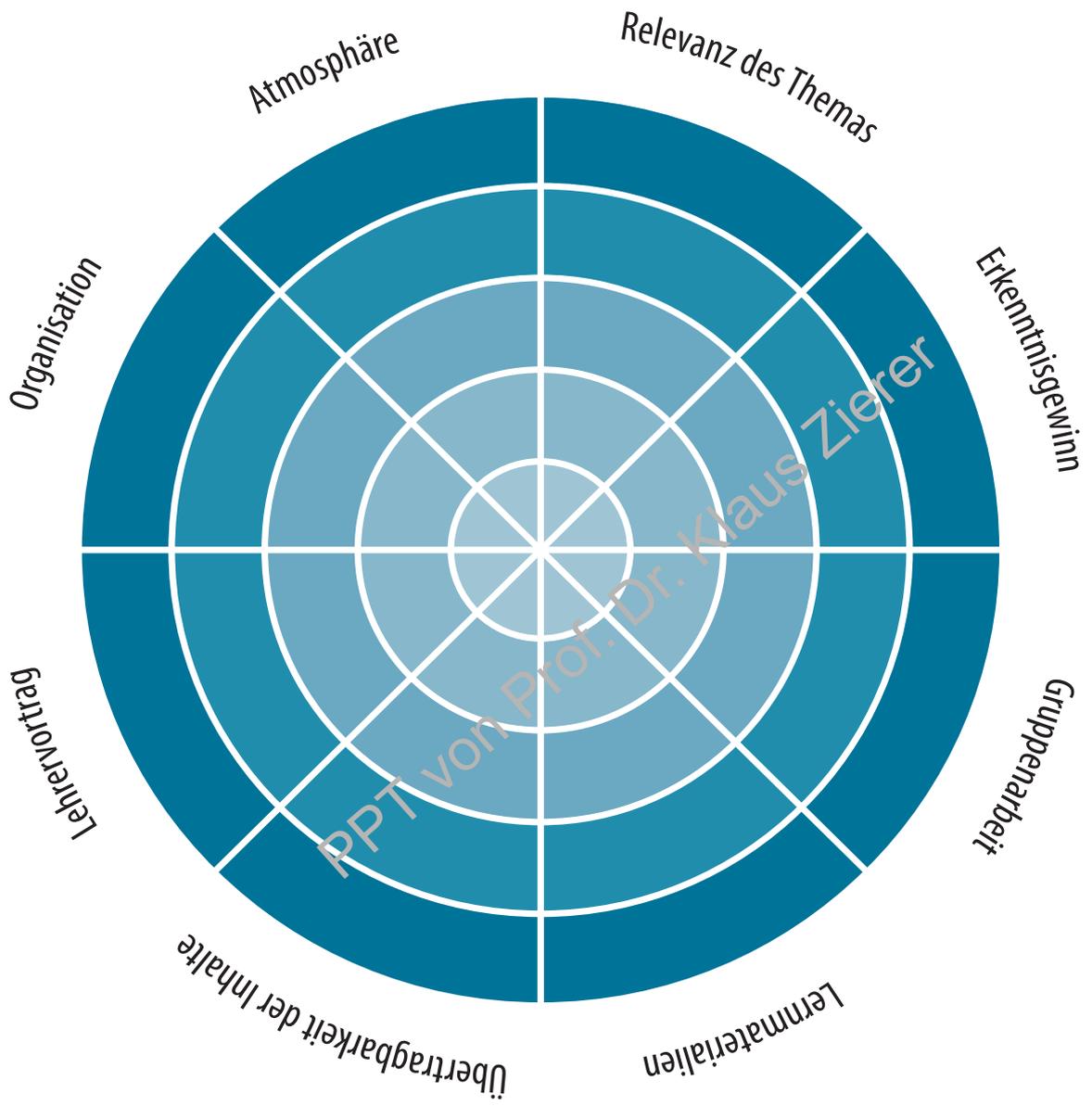


* Zur Gewichtung: % Empfehlung (40 - 30 - 20 - 10)



Das Beispiel: Fragenstellen







„Systematisches Unterrichtsfeedback“

PPT von Prof. Dr. Klaus Zierer

„Systematisches Unterrichtsfeedback“

„Berlins Lehrer sollen mehr Noten bekommen“
(Tagesspiegel)

„Schüler sollen ihre Lehrer benoten“
(Süddeutsche Zeitung)

„Schülerfeedback ist notwendig“
(WirtschaftsWoche)

An Hochschulen entscheidet auch Studenten-Feedback über Karriere der Professoren.



Bernhard Gaul

01.12.2017, 06:00



0.16k Shares

Sollen Österreichs Pädagogen nach ihrer Leistung bezahlt werden? Und wie soll die Leistung eigentlich bewertet werden?

Am Dienstag haben die Koalitionsverhandler von Türkis und Blau ihre Konzept für eine Umgestaltung des Bildungsbereichs vorgestellt. Darin heißt es:

"Leistungs- und Output-orientierte Gestaltung der Besoldungssystematik in allen Schultypen", aber auch die "flächendeckende Einführung eines anonymisierten 360°-Feedbacks durch Schüler an Lehrer als Basis für Mitarbeitergespräche". Und wesentlich ist zudem, dass eine "klare Regelungen für die Anstellung, Bewertung (mit klaren Konsequenzen und Verpflichtungen) und Kündigung von Lehrerinnen und Lehrern" vorgesehen ist.



Schülerfragebogen 7 C's (Übersetzung)

Original Version: MET (2012): Asking Students About Teaching.
Übersetzung in: Wernke, Stephan / Werner, Jochen / Zierer, Klaus (20159: The „Seven Cs“ of effective teaching – Development of teacher training students, EARLI.

Universität Augsburg
Lehrstuhl für Schulpädagogik
Prof. Dr. Klaus Zierer



Das Beispiel: Fragebögen

7 C's Survey (Primar- und Sekundarstufe)	Item	Antwortmöglichkeiten trifft zu → trifft überhaupt nicht zu 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
1. Klassenführung (control)	Die Lehrkraft kann sich in unserer Klasse gut durchsetzen.	
	Die Lehrkraft wird von den Schülern akzeptiert.	
	Meine Lehrkraft reagiert angemessen auf Unterrichtsstörungen.	
	Meine Lehrkraft organisiert Unterricht so, dass wir beschäftigt sind und wenig Zeit verloren geht.	
	Unsere Klasse hört auf das, was unsere Lehrkraft sagt.	
	Meine Lehrkraft schafft es, dass wir im Unterricht gut lernen können.	
	Ich mag es nicht, wie sich manche Schüler in unserer Klasse verhalten.*	
	Das Verhalten unserer Klasse gegenüber der Lehrkraft ist unangemessen.*	
2. Herausfordern (challenge)	Die Lehrkraft fragt nach, um sicher zu gehen, ob wir dem Unterricht folgen können.	
	Meine Lehrkraft hakt bei Schülerantworten noch weiter nach und fordert genaue Erklärungen.	
	Meine Lehrkraft möchte, dass wir immer unser Bestes geben.	
	Meine Lehrkraft motiviert uns, schwierige Aufgaben zu lösen.	
	Meine Lehrkraft fordert stets, dass wir uns anstrengen.	
3. Klarheit / Verständlichkeit (clarify)	Wir lernen viel bei unserer Lehrkraft.	
	Wenn ich etwas nicht verstehe, kann es meine Lehrkraft auf eine andere Art und Weise erklären.	
	Meine Lehrkraft hilft mir, wenn ich etwas nicht verstehe.	
	Die Lehrkraft merkt, wenn wir etwas nicht verstanden haben.	
	Die Aufgabenstellungen meiner Lehrkraft sind verständlich.	
	Meine Lehrkraft denkt, wir hätten alles verstanden, obwohl dies nicht so ist.*	
4. Begeisterung (capitvate)	Meine Lehrkraft drückt sich verständlich aus.	
	Meine Lehrkraft kann schwierige Themen verständlich erklären.	
	Die Lehrkraft schafft es, uns zu motivieren.	
	Bei meiner Lehrkraft macht Lernen Spaß.	
	Im Unterricht langweile ich mich.*	
	Meine Lehrkraft schafft es, dass sich die Schüler am Unterricht beteiligen.	
Meine Lehrkraft weckt bei mir Freude am Lernen		
Ich mag es, wie wir im Unterricht arbeiten und lernen.		
Die Lehrkraft schafft es, Interesse bei uns Schülern zu		



Schülerfragebogen 7 C's (Übersetzung)

Original Version: MET (2012): Asking Students About Teaching.
Übersetzung in: Wernke, Stephan / Werner, Jochen / Zierer, Klaus (2015): The „Seven Cs“ of effective teaching – Development of teacher training students, EARLI.



Universität Augsburg
Lehrstuhl für Schulpädagogik
Prof. Dr. Klaus Zierer

7 C's Survey (Primar- und Sekundarstufe)	Item	Antwortmöglichkeiten trifft zu → trifft überhaupt nicht zu 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
1. Klassenführung (control)	Die Lehrkraft kann sich in unserer Klasse gut durchsetzen.	
	Die Lehrkraft wird von den Schülern akzeptiert.	
	Meine Lehrkraft reagiert angemessen auf Unterrichtsstörungen.	
	Meine Lehrkraft organisiert Unterricht so, dass wir beschäftigt sind und wenig Zeit verloren geht.	
	Unsere Klasse hört auf das, was unsere Lehrkraft sagt.	
	Meine Lehrkraft schafft es, dass wir im Unterricht gut lernen können.	
	Ich mag es nicht, wie sich manche Schüler in unserer Klasse verhalten.*	
	Das Verhalten unserer Klasse gegenüber der Lehrkraft ist unangemessen.*	
	Das Verhalten von Schülern verärgert unsere Lehrkraft.*	
	Die Lehrkraft fängt nach uns nicht an zu gehen, wir lernen nicht mehr.	
2. Klarheit / Verständlichkeit (clarify)	Meine Lehrkraft hakt bei Schülerantworten noch weiter nach und fordert genaue Erklärungen.	
	Meine Lehrkraft möchte, dass wir ein hohes Bestes haben.	
	Meine Lehrkraft motiviert uns, schwierige Aufgaben zu lösen.	
	Meine Lehrkraft fordert stets, dass wir uns anstrengen.	
	Wir lernen viel bei unserer Lehrkraft.	
	Wenn ich etwas nicht verstehe, kann es meine Lehrkraft auf eine andere Art und Weise erklären.	
	Meine Lehrkraft hilft mir, wenn ich etwas nicht verstehe.	
	Die Lehrkraft merkt, wenn wir etwas nicht verstanden haben.	
	Die Aufgabenstellungen meiner Lehrkraft sind verständlich.	
	Meine Lehrkraft denkt, wir hätten alles verstanden, obwohl dies nicht so ist.*	
4. Begeisterung (capitvate)	Meine Lehrkraft drückt sich verständlich aus.	
	Meine Lehrkraft kann schwierige Themen verständlich erklären.	
	Die Lehrkraft schafft es, uns zu motivieren.	
	Bei meiner Lehrkraft macht Lernen Spaß.	
	Im Unterricht langweile ich mich.*	
	Meine Lehrkraft schafft es, dass sich die Schüler am Unterricht beteiligen.	
3. Klarheit / Verständlichkeit (clarify)	Meine Lehrkraft weckt bei mir Freude am Lernen	
	Ich mag es, wie wir im Unterricht arbeiten und lernen.	
	Die Lehrkraft schafft es, Interesse bei uns Schülern zu	

„Lehrpersonen müssen keine Forschende sein.
Sie müssen Evaluatoren sein.“



Digitale Lösung

- *Zeitgewinn:*
wenige Minuten im Vergleich zu mehreren Stunden
- *Erkenntnisgewinn:*
Einsatz umfassender und wissenschaftlich validierter Fragebögen

PPT von Prof. Dr. Klaus Zierer



**Feedback ist keine Einbahnstraße,
sondern die Eintrittskarte in den
Dialog.**

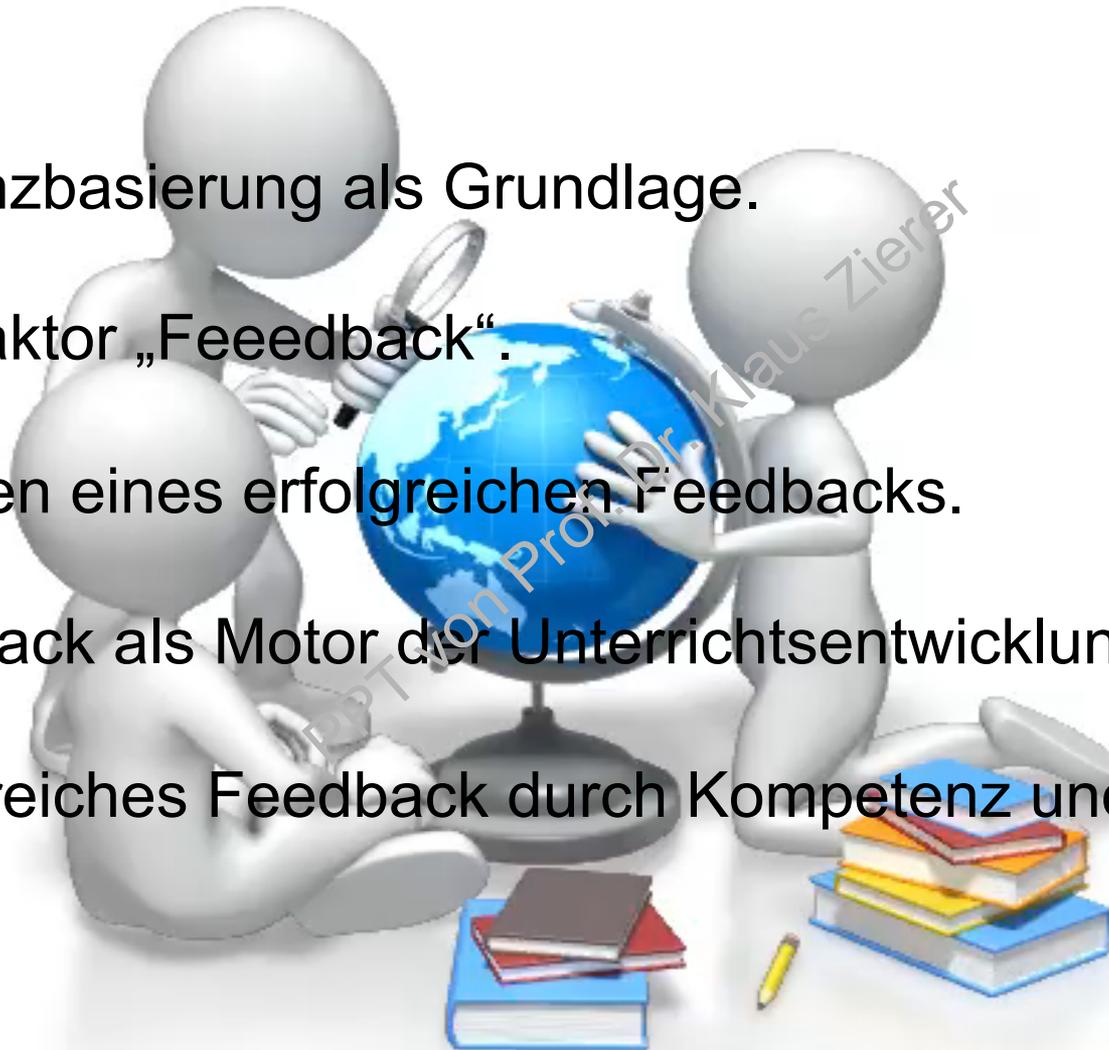
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.



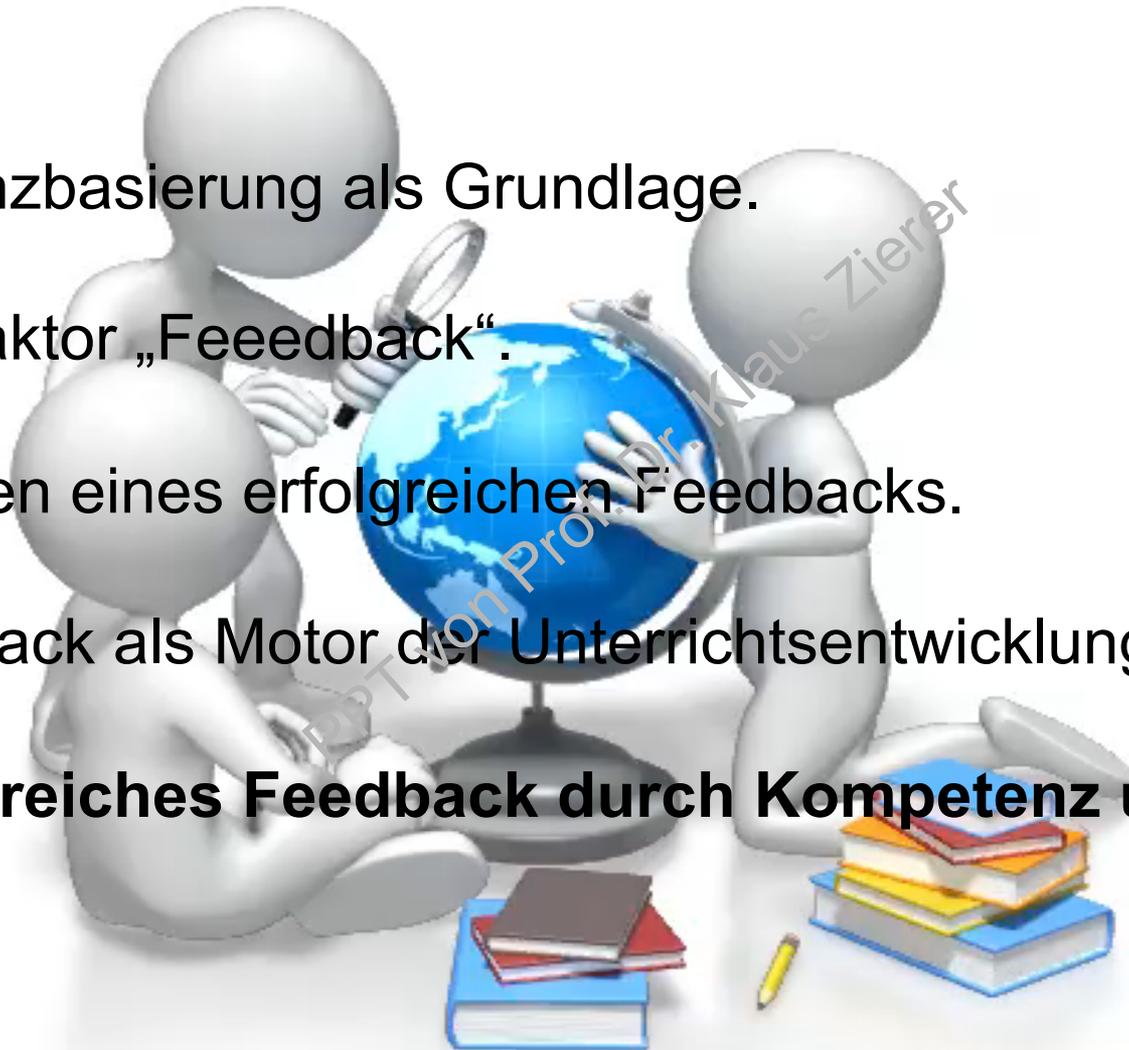
Evidenzbasierung als Grundlage.

Der Faktor „Feedback“.

Kriterien eines erfolgreichen Feedbacks.

Feedback als Motor der Unterrichtsentwicklung.

Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.

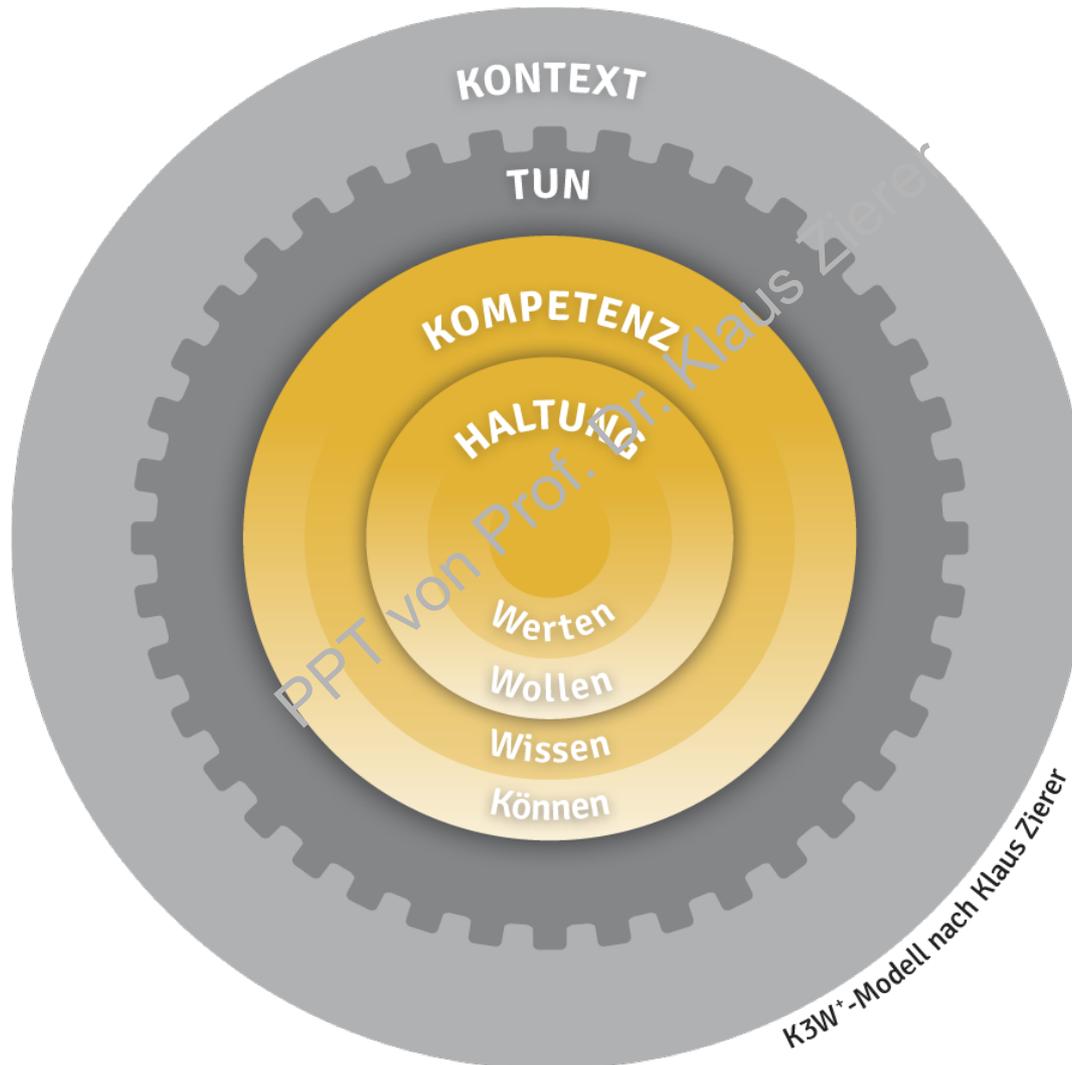


- 
1. Feedbackgeben ist nicht gleich Feedbacknehmen:
Achte auf die Sprache der Lernenden, der Eltern, der Kolleginnen und Kollegen!
 2. Feedback erfordert ein positives Verständnis von Fehlern:
Fehler sind willkommen!
 3. Feedback legt den Finger in die Wunde:
Setze die Herausforderung! Lernen bedeutet harte Arbeit!
 4. Feedback erfordert eine positive Atmosphäre:
Beziehungsarbeit ist wichtig!
 5. Feedback ist keine Einbahnstraße:
Nutze alle Daten für den eigenen Unterricht! Nutze alle Feedbackebenen!

→ **Feedback-KULTUR!**



Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.





Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.

**„Wichtiger als das, was wir machen, ist,
wie und warum wir es machen.“**

PPT von Prof. Dr. Klaus Trierer

Ich gebe regelmäßig Feedback.

Ich bin überzeugt davon, dass Feedback wichtig ist.

Ich suche regelmäßig Feedback von Kolleginnen und Kollegen.

Ich suche regelmäßig Feedback von den Lernenden.

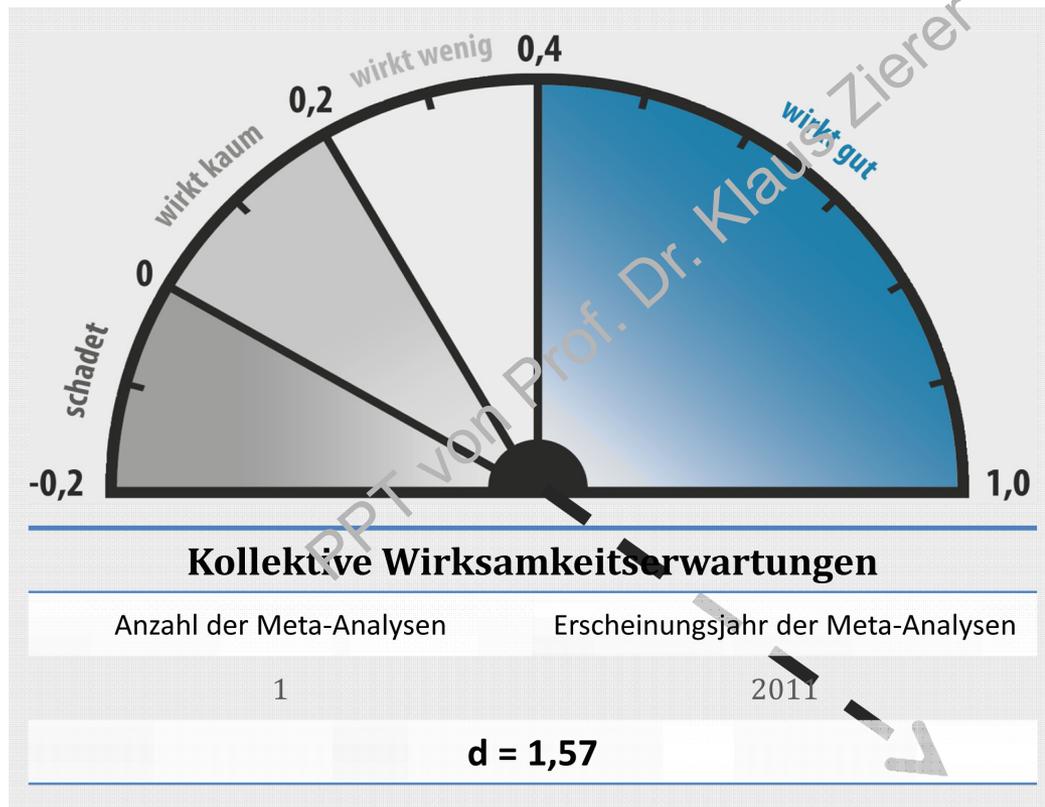
Feedbackhaltungen

Ich kann mit positivem und negativem Feedback umgehen.

Eine positive Fehlerkultur ist mir wichtig.

Lernen und Lehren heißt „Fehler machen“.

Lehren heißt, Lernen mit den Augen der Lernenden zu sehen.





Erfolgreiches Feedback durch Kompetenz und Haltung.

„Kenne deinen Einfluss in einer demokratischen Schule!“





Lernwirksames Feedback

