**John Hattie – Lernen sichtbar machen**

Feedback (Seiten 206ff) – Kernaussagen

1. Feedback zählt zu den stärksten Einflussfaktoren auf die Lernleistung.
2. Der Begriff Feedback bedarf der Klärung.
3. Feedback ist nicht (ausschliesslich) was Lehrpersonen den Lernenden geben.
4. Feedback ist besonders wirksam, wenn es der Lehrperson von den Lernenden gegeben wird.
5. Der Begriff Feedback zusammenfassend erklärt: Feedback ist eine Information, die von einem Akteur (z.B. Lehrperson, Peer, Buch, Eltern oder die eigene Erfahrung) über Aspekte der eigenen Leistung oder des eigenen Verstehens gegeben wird.
6. *Feedback ist eine Folge der Leistung.*
7. Feedback soll Informationen bieten, die sich auf die Aufgabe oder den Prozess des Lernens beziehen. Es soll die Lücke füllen zwischen dem, was verstanden wurde und dem, was verstanden werden soll. (Sadler, 1989)
8. Winnie und Butler: «Feedback ist die Information, mit der Lernende Informationen in ihrem Gedächtnis bestätigen, hinzufügen, überschreiben, anpassen oder restrukturieren können.»
9. Die effektivsten Formen von Feedback…
	1. … geben den Lernenden Hinweise (oder Bestärkung,)
	2. … erfolgen in Form von Video-, Audio oder computergestütztem Unterrichtsfeedback
	3. … oder beziehen das Feedback auf Lernziele.
10. Entscheidend ist, dass Lernende auf erhaltenes Feedback reagieren (können). Die entscheidende Frage ist also, ob die Lernenden das Feedback aufnehmen und interpretieren.
11. Idealerweise erhalten Lernende Feedback täglich. (Nuthall, 2005)
12. Das meiste Feedback, das Lernende an einem Tag im Klassenzimmer erhalten, stammt von den Mitlernenden, und das meiste davon ist fehlerhaft.
13. Programmierter Unterricht, Lob, Bestrafung und extrinsische Belohnungen sind in Bezug auf die Leistungsverbesserung die am wenigsten effektiven Formen von Feedback.
14. Extrinsische Belohnungen sind in der Regel negativ, weil sie «die Übernahme eigener Verantwortung für die Selbstmotivierung und -regulierung verringern» (Deci et al., 1999)
15. Überwachung, Bewertung und Konkurrenz verringern nachweislich Engagement und Regulierung (Deci & Ryan, 1985).
16. Beim Feedbackgeben geht es nicht darum, Belohnungen, sondern Informationen über die Aufgabe zu geben.
17. Verbale Belohnungen sind dinghaften Belohnungen vorzuziehen. ABER: Belohnungen im Allgemeinen haben einen sehr niedrigen Effekt.
18. Feedback ist effektiver, wenn es Informationen zu korrekten statt zu falschen Antworten gibt.
19. Die Wirkung von Feedback wird beeinflusst von der Schwierigkeit der Ziele und Aufgaben. Die grösste Wirkung wird erzielt, wenn Ziele spezifisch und anspruchsvoll sind, die Komplexität der Aufgabe aber gering ist.
20. Feedback ist effektiver, wenn keine (oder nur eine geringe) Bedrohung für das Selbstwertgefühl besteht.
21. Feedback kann auf vier Ebenen erfolgen:
	1. Aufgabenleistung
	2. Verstehensprozess
	3. Metakognition
	4. Selbst
22. Die wichtigsten Feedbackfragen sind:
	1. Wohin gehe ich? > Intention / Ziele
	2. Wie komme ich voran? > Selbsteinschätzung
	3. Wohin geht es danach? > neue Ziele
23. Feedback auf der Ebene des Selbst / der Person ist selten effektiv. Z.B. «Du bist eine gute Schülerin.» Lob bezieht sich selten auf die drei Feedback-Fragen und ist daher nicht effektiv für die Verbesserung des Lernens.
24. Um effektiv zu sein, muss Feedback …
	1. … klar,
	2. … zweckgerichtet,
	3. … sinnvoll und
	4. … mit dem Vorwissen der Lernenden kompatibel sein.
	5. … bei den Lernenden eine aktive Informationsverarbeitung in Gang setzen,
	6. … über eine geringe Aufgabenkomplexität verfügen,
	7. … sich auf spezifische und klare Ziele beziehen und
	8. … es darf keine ernsthafte Bedrohung der Person darstellen.
25. Unter bestimmten Umständen ist Lehren effektiver als Feedback. Feedback kann nur auf etwas aufbauen. Es ist kaum von Nutzen, wenn es kein vorheriges Lernen gegeben hat. Feedback ist das, was als Zweites passiert.
26. Feedback ist einer der wirksamsten Einflüsse auf das Lernen (und es geschieht zu selten).