

# Hinweise zum Unterrichts-Feedback

## 1. Klärungen zum Feedbackbegriff

### 1.1 Grundsätzliche Aspekte des handlungswirksamen Feedbacks

Handlungswirksames Feedback meint im Unterschied zum beziehungsorientierten Feedback-Begriff, dass die Verbesserung der Handlungsvollzüge im Zentrum steht und nicht die Verbesserung der Beziehung (Landwehr 2003).

Das Feedback ist eine subjektive Wahrnehmung der feedbackgebenden Person – und keine objektive oder richtige Feststellung.

Das Feedback unterstützt die Lehrperson in ihrem professionellen Handeln: *Welche meiner Absichten erreichen ihre Wirkung? Welche unbeabsichtigten Wirkungen erziele ich?* Für die Lernenden ergibt sich der Gewinn dadurch, dass sie das Unterrichtsgeschehen reflektieren und mehr Verantwortung am Lernprozess übernehmen können.

Die Feedback-Empfänger entscheiden allein, welche Konsequenzen sie aus dem Feedback ziehen.

### 1.2 Voraussetzungen

*Glaubwürdigkeit:* Damit Feedback lernwirksam ist, müssen sich die Beteiligten gegenseitig für glaubwürdig halten. Die Feedback-Geber (Lernende, Kollege/Kollegin) müssen in erfragten Gebieten als kompetent betrachtet werden; von den Lehrpersonen (= Feedback-Empfänger) wird erwartet, dass sie am Feedback interessiert sind und gewillt, sich damit auseinander zu setzen.

*Realitätsnähe:* Informativ und damit handlungswirksam ist Feedback dann, wenn es sich auf konkrete Situationen, auf aktuelle Handlungen, nahe liegende Erlebnisse bezieht.

*Empathie und Achtung:* Feedback darf kritisch aber nicht verletzend sein, das Feedback ist so zu konstruieren, dass die subjektive Verkräftbarkeit beachtet wird und dass auch konstruktive Antworten erwartet werden können.

*Transparenz und Wirkung:* Wenn die Lernende den Zweck kennen (Verbesserung der Unterrichtsgestaltung, Erkennen und Beseitigen von Lernhemmnissen), werden sie sich umso kooperativer beteiligen, je mehr Anlass sie haben, positive Wirkung zu erwarten (gute Erfahrungen gemacht, aktive Rolle in der Umsetzung der Resultate). So lassen sich auch nutzlose Antworten (Einschmeichelungen, persönliche Abrechnungen) vermeiden.

## 2. Feedback durch die Lernenden

Im Zentrum steht das handlungswirksame Feedback. Beziehungsaspekte sind nicht grundsätzlich auszuklammern, da sie anerkanntermassen zur Qualität des Unterrichts und Lernerfolgs beitragen.

### 2.1 Empfehlungen

Empfehlung	Erläuterung
<b>Wahrnehmungen erfragen</b>  Subjektive Eindrücke und Erfahrungen erfragen, nicht generelle Wert-Urteile.	Die Frage soll lauten " <i>Wie gut fühlen Sie sich persönlich von der Lehrperson verstanden?</i> " (->Antwortskala)  und nicht: " <i>Bewerten Sie, wie gut die Lehrperson die Schüler versteht mit einer Note zwischen 1 (schlecht) bis 6 (sehr gut)</i> "

<p><b>Urteilskompetenz beachten</b></p> <p>Feedback einholen zu Themen und Aspekten, in denen die Feedback-Geber kompetent sind.</p>	<p>Darin sind Lernende grundsätzlich sehr kompetent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einschätzung des eigenen Engagements</li> <li>• Einschätzung der Atmosphäre, des Schulklimas</li> <li>• Einschätzung des Klassenklimas</li> <li>• Vorlieben zu Arbeitsmethoden, Aufgabentypen</li> <li>• Subjektive erlebte Angemessenheit von Tempo, Schwierigkeitsgrad, Komplexität</li> <li>• Interesse am Stoff, am Fach, am Thema</li> <li>• Auffälligkeiten („Ticks“) der Lehrperson</li> <li>• Gerechtigkeitsempfinden (Bevorzugungen)</li> <li>• Empathie, unterstützende Haltung der Lehrperson</li> </ul> <p>Dazu können Lernende Anregungen geben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angestrebte Verhaltensänderungen (eigene Person, als Lerngruppe, als Klasse)</li> <li>• Gewünschte Themen, Aspekte.</li> </ul>
<p><b>Aktualität und Bedeutsamkeit</b></p> <p>Ausgewählte Aspekte erlauben eine ehrlichere und direktere Rückmeldung, da sie für die Feedback-Geber naheliegender sind (konkrete Situationen und Handlungen, Aktuelles).</p>	<p>Spezifisch ausgewählte Feedback-Aspekte sind echter und glaubwürdiger als umfassende-Feedbacks zu allen Facetten des Lehrerberufes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragen formulieren, die für die Lehrperson, die aktuelle Situation, die Klasse bedeutsam sind.</li> <li>• Die Klasse kann u.U. in die Gestaltung des Feedback einbezogen werden.</li> </ul>
<p><b>Anonymität gewährleisten</b></p> <p>In hierarchischen Beziehungen (Noten, Disziplinarstrafen) soll die Anonymität der Feedback-Geber ermöglicht werden.</p> <p>Im Zielkonflikt mit der Offenheit soll die Authentizität Vorrang haben.</p>	<p>Nur schriftliche Feedbacks beachten die Anonymität</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geeignet sind skalierte Fragen; bzw. mit PC geschriebene verbale Antworten</li> <li>• Auch unvollständige Antworten zulassen</li> <li>• Beachten, dass Klasse keinen sozialen Druck erzeugt</li> <li>• Klassenchef/in sammelt ausgefüllte Bögen ein.</li> </ul>
<p><b>Rückmeldungen geben</b></p> <p>Resultate des Feedbacks sollten mit den Feedback-Gebern (Klasse) besprochen werden. Neben den Ergebnissen sollten sie auch die Konsequenzen erfahren, damit sie zu weiteren Feedbacks Hand bieten.</p>	<p>Wer Feedback gibt, möchte auch wissen, wie es ankommt und welche Wirkung es hat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Ergebnisse sind der Klasse mitzuteilen</li> <li>• Folgerungen, Konsequenzen soll die Klasse erfahren bzw. zusammen mit der Lehrperson erarbeiten</li> <li>• Quervergleiche mit gleichem Feedbackinstrument zwischen Klassen relativieren mögliche Verzerrungen.</li> </ul>
<p><b>Veränderungsrelevanz</b></p> <p>Nur Themen und Aspekte dem Feedback aussetzen, die veränderbar sind und die zu verändern man bereit ist. Hausordnung, Stoffpläne etc. erfüllen diese Voraussetzung nicht!</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson muss bereit und in der Lage sein, die Resultate des Feedbacks künftig in ihren Handlungen zu berücksichtigen.</li> <li>• In einem (vertraulichen) kollegialen Qualitätszirkel die Resultate diskutieren und Folgerungen ableiten.</li> <li>• Zusammen mit der Klasse einen Aktionsplan erarbeiten (gegenseitige Vorsätze, ev. schriftlich festhalten).</li> <li>• Der Klasse mitteilen, welche Punkte verändert werden sollten und begründen, welche nicht.</li> </ul>

## 2.2 Fragebogen-Methode

Je nach Zweck und Zielgruppe bieten sich formalisierte Instrumente (Fragebogen mit skalierten Antwortmöglichkeiten) oder offen formulierte Fragen an. Auch Mischformen sind möglich.

### Vergleich formalisierte und formlose Feedback-Instrumente:

für formalisierte Instrumente spricht	für formlose Instrumente spricht
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergleichbare Resultate (Vergleich über die Zeit oder zwischen Klassen)</li> <li>• Bei jüngeren und/oder eher ungewohnten Lernenden</li> <li>• Bei sprachlich ausdruckschwächeren Lernenden (einfach, verständlich formulieren, ev. grafisch unterstützen!)</li> <li>• Einfache Auswertung, quantifizierbar, darstellbar</li> <li>• Themen und Aspekte sind relativ gut kontrollier- und steuerbar</li> <li>• Hochgradige Anonymisierung möglich (nur ankreuzen).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für reifere, feedbackgewohnte Personen</li> <li>• Kreative Antworten sind möglich, „blinde Flecken“ der Lehrperson können aufscheinen</li> <li>• Schnell und spontan einsetzbar.</li> </ul>
zu beachten bei formalisierten Feedbacks	zu beachten bei formlosen Feedbacks
<p>Gefahr der unreflektierten Übernahmen bestehender (eigener oder fremder) Vorlagen.</p> <p>Vorgegebene Fragen und durch Skalen/Ziffern quantifizierte Antworten, können Eindeutigkeit und Objektivität suggerieren. Verstehen aber alle die Fragen und Antworten gleich? (Wortverständnis, Interpretationen,...).</p>	<p>Es kann zu sehr assoziativen, zufälligen Äusserungen kommen (situativ, emotional geprägt).</p> <p>Geringe Vergleichbarkeit der Antworten zwischen Klassen bzw. in der Zeitdimension.</p> <p>Spätestens im Auswertungsgespräch lässt sich die Anonymität schlecht aufrecht erhalten, wenn auf individuell geäußerte Aussagen eingegangen werden soll.</p>

Muster von Fragebogen s. Anhang

## 2.3 Rating Konferenz

Die Ratingkonferenz unterscheidet sich von der Fragebogenmethode vor allem dadurch, dass die Einschätzungen der Teilnehmenden sofort sichtbar gemacht und besprochen werden können.

### Ablauf

- Die Lernenden erhalten vorgegebene Aussagen oder Fragen (max. 10), die sie zuerst individuell bewerten (= Rating). Die Einschätzung kann aufgrund einer vorgegebenen Skala erfolgen.
- Auf einem Plakat, Flip-chart o.ä. werden die Individualbewertungen zusammengetragen.
- In der Gruppe wird anschliessend das sichtbare Resultat besprochen: Erläuterungen, Auffälligkeiten, Trends, Folgerungen etc. Eine Moderation dieser Phase durch die Lehrperson oder erfahrene Teilnehmende ist nötig.
- Die Diskussion muss nicht Einigung erzielen, die Breite der Meinungen und Gemeinsamkeiten der Einschätzungen stehen im Vordergrund.

## Stolpersteine

Die Moderation durch die feedback-nehmende Person kann das Bild beeinflussen, evtl. eine externe Person damit betreuen.

Quellen: Keller 2003, Landwehr 2003

## 2.4 Variationen, weitere Methoden

Aus der Kombination verschiedener Verfahren und aus Abwandlungen einzelner Methoden können verwandte Anwendungsformen in der Literatur nachgelesen oder selber ausgedacht werden. Zum Beispiel unter folgenden Begriffen: *Stummer Dialog*, *Wandzeitung*, *Zielscheibe*, etc.

## 3. Feedback durch Lehrpersonen

### 3.1 Kollegiale Unterrichtsbesuche (Hospitation)

Lehrpersonen besuchen sich gegenseitig im Unterricht und erhalten eine Rückmeldung.

#### Zu beachten

- Gegenseitiges Vertrauen ist die Grundvoraussetzung, die Zusammensetzung der Feedbackgruppe (2er-, 3er-, maximal 4er-Gruppe) beruht ausschliesslich auf freier Wahl der Partner.
- Ob fachübergreifende Gruppenzusammensetzung oder Partner mit gleichem Unterrichtsfach hängt vor allem davon ab, auf welche Aspekte die Beobachtung gerichtet wird.

#### Vorbereitung

- Die Besuche müssen vorbereitet sein: Die feedback-empfangende Person legt fest, welche Aspekte beobachtet werden sollen. Gemeinsam einigt man sich auf Beobachtungskriterien, Zeitpunkt, Dauer etc.
- Ein Diskretionsvereinbarung, ein Beobachtungsprotokoll und schriftliche Regeln zum Feedback sind sehr zu empfehlen, damit die sensiblen Punkte dieser Methode zum voraus angesprochen werden.

#### Durchführung, Auswertung

- Der Besuch soll anhand der Vorbereitung, unter Verwendung der Instrumente, Kriterien und Indikatoren erfolgen. Die Besuchenden notieren ausschliesslich Beobachtbares und keine Interpretationen.
- Die Auswertung sollte möglichst anschliessend, spätestens innert Tagesfrist erfolgen, in ruhiger Atmosphäre mit genügend Zeit.
- Das Feedback beschränkt sich auf Beobachtungen. Von der feedbackempfangenden Person gehen Fragen zur Klärung oder Präzisierung aus aber keine Rechtfertigungen.
- Die Folgerungen können gemeinsam erörtert werden, sie sind jedoch ausschliesslich Sache der feedbackempfangenden Person, ihr werden auch sämtliche Notizen übergeben.
- Die Feedbackgruppe reflektiert die Hospitation als Ganzes, z.B. methodische Aspekte, persönlicher Ertrag, weitere Schritte etc.

## Stolpersteine

Unvorbereitete Besuche, Fehlen von Kriterien, Hektik, Unkenntnis der Feedbackregeln (vorherige Schulung zu empfehlen). Gefahr von persönlichen Verletzungen in allen Schattierungen vor allem bei ungünstigem oder sich verschlechterndem Schulklima.

Quellen: Keller 2003, Landwehr 2003, Obrist / Städeli 2004

### **3.2. Fallbesprechungen (Intervision)**

Eine Gruppe von Lehrpersonen trifft sich regelmässig zur strukturierten Besprechung von Situationen und Vorfällen, welche von den Mitgliedern eingebracht werden. Die Gruppe hilft beim Verstehen, gemeinsam werden Lösungen gesucht, die fallgebende Person wählt ihren Lösungsweg selber.

#### ***Zu beachten***

- Hilfreich ist, sich vorgängig auf ein Raster der Sitzungen zu einigen (Wahl und Funktion der Leitung; Ablauf; Zahl der Fälle; professionelle Unterstützung).

#### **Ablauf** (diverse Variationen möglich)

- Kreisförmige Sitzordnung, leitende Person achtet auf Einhaltung der vereinbarten Regeln und Schritte.
- Fallgeberin schildert die Situation und gibt bekannt, welches Ergebnis sie von der Sitzung erwartet.
- Gruppe spiegelt zurück, was/wie sie die Schilderung verstanden hat, stellt Klärungsfragen, aber kommentiert nicht und gibt keine Ratschläge.
- Fallgeberin präzisiert, erklärt, aber verteidigt sich nicht.
- Gruppe analysiert, bildet Hypothesen, diskutiert Handlungsoptionen, macht Lösungsverschlüsse.
- Fallgeberin entscheidet über ihre nächsten Schritte und gibt den Entscheid bekannt.

#### ***Stolpersteine***

- Für Unerfahrene ohne professionelle Einführung wenig geeignet.
- Ablauf, Gesprächsregeln, Leitungsfunktion zu wenig geklärt.
- Zu frühe Interpretationen, Kommentare, Ratschläge.

### 3.3 Übersicht

#### Einsatzkriterien von Feedbackmethoden

Verfasser: Hans Keller, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich 2003

	<i>Form</i>	<i>Einsatzfeld</i>	<i>Themen</i>	<i>Aufwand alles inkl.</i>	<i>Chancen</i>	<i>Gefahren</i>
Lernende	Fragebogen feste Antworten	Mehrere Klassen, Eisbrecher	≤ 20 Fragen	4-6 h	Systematischer Überblick; Anonymität	Aufwand, falsche o- der schlechte Fragen
	Fragebogen offene Antworten	Ideensammlung, Probleme/Kon- flikte	2-4 Fragen	5-8 h	Original-Ton,	Aufwand bei Aus- wertung
	Ratingkonfe- renz	Nach Anlass (Un- terr.form, Projekt, ...)	≤ 6 Fragen	3-4 h	Effiziente Durchfüh- rung Direkte Interpretation	Beschränkter Um- fang
	Zielscheibe u. Ähnliches	Kursfeedback, Stimmung,	4-6 Fragen	2-3 h	Spielerisch, wenig Aufwand	Fragestellung schwierig
Kolleg/innen	Resonanz- gruppe	Längere Kurse	offen	1h/Mt	Mitverantwortung der L. Kontinuierlicher Pro- zess	schläft ein
	Hospitation	gl. Fach, gl. Klasse, spez. Einblick	Nach Ab- sprache	2-3 h/ Besuch	Direkte Einblicke, Anti-Perfektion	Zeitaufwand
	Fallbespre- chung	Situation mit Klasse oder Kol- leg/in, SL	Thema der Fallgeberin	2-3 h/ Sitzung	Neue Lösungen	Klagerunde, Abdriften in „Thera- pie“
	Vorb-Feed- back	Neuentwicklung, Neubearbeitung	Nach Ab- sprache	4-15 h/ Jahr	Neue Ideen, klarere Unterlagen	Beliebigkeit, Zeitaufwand

## Elektronische Muster

Elektronische Muster (Fragebogen, andere Instrumente) stehen zur Verfügung im **OrgWeb TBZ**

## Quellen

### *Literatur:*

Keller Hans: Aufbau und Elemente einer Feedbackkultur, Verlag Impulse, Zürich 2003

Landwehr Norbert: Grundlagen zum Aufbau einer Feedback-Kultur, hep-Verlag, Bern 2003

Obrist Willy, Städeli Christoph: Das kollegiale Feedack, in Panorama 6/2004

### *Link*

<http://www.mba.zh.ch> → Dienstleistungen + Kommunikation / Qualitätsentwicklung / Ebene „Personen“