



## 4. FEEDBACK-GEBER-NEHMER-KONSTELLATIONEN

Im Kontext von Unterricht gibt es zwei Personengruppen, die Feedback geben oder annehmen können: die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler. Dadurch gibt es folgende Paarungen von Feedbackgebern und -nehmer: Lehrer-Schüler, Lehrer-Lehrer, Schüler-Lehrer, Schüler-Schüler. Die Reihenfolge der Deskriptoren gibt an, wer (1. Position) wem (2. Position) eine Rückmeldung gibt. Das kollegiale Lehrer-Lehrer-Feedback soll hier nicht behandelt werden. Interessierte Leserinnen und Leser finden in dem Buch „Kollegiale Hospitation. Verfahren, Methoden und Beispiele aus der Praxis“ von Claus G. Buhren praktische Anregungen. Buhren (2011) beschreibt die Hospitation u. a. entlang der Schritte: Partner finden; gemeinsame Vorbereitung von Unterricht und Hospitation; Durchführung der kollegialen Hospitation; Feedback, gemeinsame Reflexion und Planung der Weiterarbeit. Sind Feedbackgeber und Feedbacknehmer ein und dieselbe Person, d. h. gibt man sich selber eine Rückmeldung, dann wird dieser Fall hier als Selbst-Feedback bezeichnet.

### 4.1 LEHRER-SCHÜLER-FEEDBACK

Unter Lehrerfeedback wird jede Form von Rückmeldung einer Lehrkraft an Schülerinnen und Schüler bezogen auf eine erbrachte Lernleistung verstanden. Lehrkräfte geben Lernenden traditionell sowohl mündlich als auch schriftlich Rückmeldungen. Die mündliche Form kommt dabei häufiger vor, z. B. in Übungsphasen eher individuell, im Unterrichtsgespräch an kleine Gruppen gerichtet oder an die ganze Klasse. Schriftliches Feedback erfolgt in der Regel im Zusammenhang mit bewerteten Tests oder Klassenarbeiten. Da beide einen abschließenden, bilanzierenden, d. h. summativen Charakter haben, werden sie tendenziell nicht für die weiteren Lernprozesse genutzt. Abhängig vom Fach werden Rückmeldungen auch zu Lernprodukten (kleine Texte, Kurzgeschichten, Übersetzungen, Zusatzaufgaben, schriftliche Hausaufgaben etc.) gegeben. Ohne Note hat diese Rückmeldung einen formativen Charakter: die Rückmeldung fließt in den Lernprozess ein. Mit Note hat die Rückmeldung einen summativen Charakter, der formative Anteile überdecken kann. Untersuchungen zeigen, dass Rückmel-

dungen von Lehrkräften von Schülerinnen und Schülern im Vergleich zu Rückmeldungen von Mitlernenden als nützlicher und fairer empfunden werden.

#### □ WELCHE ZIELE KÖNNEN MIT LEHRERFEEDBACK VERBUNDEN SEIN?

Diese Frage scheint eigentlich überflüssig zu sein, da die Zielrichtung für alle in der Schule anscheinend klar ist: Die Schülerinnen und Schüler sollen besser und damit erfolgreicher sowie effektiver lernen können. Trotzdem soll an dieser Stelle etwas genauer hingeschaut werden. Mögliche Ziele, die mit den Rückmeldungen der Lehrkräfte an die Lernenden verbunden sein können, sind:

- ▶ Schülerinnen und Schüler erhalten eine Fremdeinschätzung bezogen auf ihre Leistungen, Lernprodukte und den Lernprozess;
- ▶ die Lernenden erhalten durch die Rückmeldung eine Orientierung zu ihrem Lernweg;
- ▶ das Bedürfnis der Schülerinnen und Schüler nach Rückmeldung zum Kompetenzzuwachs wird berücksichtigt und die Lernenden sollen dadurch gefördert und motiviert werden;
- ▶ die Lehrkraft erhält über die Art und Weise, wie die Lernenden Rückmeldungen aufnehmen und mit ihnen umgehen, Informationen zum Lernprozess;
- ▶ Schülerinnen und Schüler erhalten Ermutigung und Zuversicht zur Stärkung ihres Selbstvertrauens.

#### Mögliche Feedbackmethoden

1. Rückmeldung zur Präsentation (Kap. 6.23)
2. Checkliste (Kap. 6.24)
3. Schriftliche formative Rückmeldung zur Schülerlösung (Kap. 6.26)
4. Einfache Rückmeldung am Ende eines Tests oder einer Klassenarbeiten (Kap. 6.28)



Mit einer Klassenarbeit oder einem benoteten Test muss eine Unterrichtseinheit nicht beendet sein. Beide können als willkommene Lernanlässe genutzt werden.



## 5. FEEDBACK IM UNTERRICHT

In den beiden folgenden Kapiteln erhalten Sie Anregungen, wie Feedback in den Unterricht integriert werden kann. Einige Tipps sollen Ihnen helfen, geeignete Anlässe zu identifizieren, Sie ermutigen, Feedback als Prozesselement für das Lernen zu nutzen und die ausgewählte Feedbackmethode ggf. zu modifizieren. Zwei Übersichten geben Ihnen zu typischen Phasen des Unterricht bzw. einer Unterrichtseinheit Anregungen für geeignete Feedbackmethoden.

### 5.1 FEEDBACK IN DEN UNTERRICHT INTEGRIEREN

Mit welchen Situationen, Dingen oder Verhaltensweisen sind Sie im Unterricht unzufrieden? Wo gibt es Probleme, die Sie mithilfe von Feedback lösen oder der Lösung ein Stück näherbringen möchten? An welchen Stellen möchten Sie die Schülerinnen und Schüler stärker anregen, über sich und ihr Lernen nachzudenken? An welcher Stelle möchten Sie die Lernenden bei der Gestaltung des Unterrichts stärker einbeziehen? Hier sollen Ihnen einige Anregungen gegeben werden, wie Sie Feedback in den Unterricht integrieren können.



**Beginnen Sie mit Feedback dort, wo Sie ein Interesse an Veränderung haben oder wo dies von den Schülerinnen und Schülern gewünscht wird (vgl. Bastian et al. 2003, S. 96).**

In jedem Unterricht gibt es die eine oder andere „Baustelle“, sprich Situation oder Bedingung, mit der Sie unzufrieden sind und für die Sie eine Lösung oder einen Weg für einen besseren Umgang suchen. So eine Stelle ist ein guter Anknüpfungspunkt für eine Veränderung. Warum nicht einfach hier ansetzen? Manchmal ist es jedoch günstiger, eine neue Methode in einer Lerngruppe auszuprobieren, in der Sie sich als Lehrkraft wohlfühlen. Wo die Atmosphäre gut und das Verhältnis zu den Schülerinnen und Schülern entspannt ist. Hier besteht in der Regel auch ein tragfähiges Vertrauensverhältnis, das Ihnen Sicherheit geben kann.



**Beginnen Sie mit Feedback dort, wo Erfolge zu erwarten sind und Sie sich schnell einstellen können (vgl. ebd.).**

Nichts ist motivierender als ein sich zeitnah einstellender Erfolg, der als direkte Folge einer neuen Handlung erkennbar ist. Dies ist das eindeutige Signal, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen.



**Legen Sie Feedback als Methode an, die den Lehr- und Lernprozess begleitet.**

Rückmeldungen zu geben und anzunehmen, hat viel mit Vertrauen zu tun, dies kann nur in einem längerfristigen Prozess aufgebaut und gewonnen werden (vgl. ebd.). In einem Prozess besteht die Möglichkeit, auszuprobieren oder Kleinigkeiten zu verändern. Auch wenn es mal nicht so gut läuft, kann ein neuer Anlauf genommen werden.



**Seien Sie mit sich und den Lernenden geduldig und sprechen Sie auf der Meta-Ebene mit allen Beteiligten über die gemachten Erfahrungen.**

Eine neu eingeführte Methode funktioniert selten beim ersten Mal reibungsfrei und ohne Probleme. Wichtig ist, auf der Meta-Ebene über das zu sprechen, was gut und schlecht gelaufen ist, und ggf. entsprechende Änderungen vorzunehmen, und, wenn es einmal schief gelaufen ist, wieder aufzustehen und weiter zu machen. In der Regel läuft eine neu eingeführte Methode erst beim dritten Mal rund. Sollte es auch beim dritten Mal nicht geklappt haben, dann sollten Sie sich von der Methode verabschieden und etwas Anderes ausprobieren.



**Besprechen Sie mit den Schülerinnen und Schülern die Absicht und den Ablauf der Feedbackmethode. Beantworten Sie die gestellten Fragen und stellen Sie sicher, dass den Schülerinnen und Schülern transparent ist, worauf sie sich mit Ihnen einlassen.**

Setzen Sie eine neue Methode ein, so begeben Sie sich mit den Lernenden auf eine „kleine Reise“. Wer auf Reisen geht, möchte wissen, wohin es geht und was einen erwartet. Sind diese Dinge bekannt, so kann sich „der Reisende“ auf das Neue besser einstellen und mit machen.



Passen Sie die verwendete Feedbackmethode an Ihren Rahmen und Ihre Bedürfnisse an.

Feedback ist wirksam, wenn sowohl Feedbackgeber als auch Feedbacknehmer „vom Sinn und von der Bedeutung der Arbeit überzeugt sind und sich konkrete Verbesserungen für ihre Situation vorstellen können.“ (Bastian et al. 2003, S. 95). Überprüfen Sie im Reflexionsgespräch mit allen Beteiligten, ob die benutzte Feedbackmethode in der verwendeten Form für die vereinbarten Absichten geeignet war und beim nächsten Mal noch geeignet sein wird. Nehmen Sie auch einen Blick auf den Ertrag und vergewissern Sie sich, ob er so ausgefallen ist, wie es erwünscht wurde. Falls nein, modifizieren Sie die Feedbackmethode so, dass sie zu Ihren Absichten und zu Ihrer Unterrichtssituation passt.



Benutzen Sie Feedbackmethoden, um Gruppenarbeit, Gruppenprozesse oder Projekte zu reflektieren.

Arbeiten Schülerinnen und Schüler in Gruppen, so bewegen sie sich in einer komplexen Lernumgebung, die ihnen unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten abverlangt. Neben fachlichen und methodischen Kompetenzen werden auch die Sozial- und die Selbstkompetenz geschult und in Anspruch genommen. Gruppenarbeit eignet sich aus diesen Gründen hervorragend für differenzierte und umfängliche Reflexionen. Je nach Schwerpunktsetzung eignen sich verschiedene Methoden (Abb. 6).

Schwerpunkt	Feedbackmethode
Eine visualisierte schnelle Rückmeldung zu zwei ausgewählten Aspekten / Kategorien quantitativ erfassen.	Punktebewertung auf einem zweidimensionalen Achsendiagramm (Kap. 6.5)
Den Reflexionsprozess dynamisch gestalten, wobei die Bewertung ggf. auch körperlich erfahrbar gemacht werden kann.	Punktebewertung im Raum – einen Standpunkt einnehmen (Kap. 6.7)

Schwerpunkt	Feedbackmethode
Ein visualisierter zeitlicher Verlauf eines Vorhabens oder Projekts, um Stimmungen der Lernenden und bedeutsame Ereignisse mit dem Prozesscharakter darzustellen.	Stimmungskurve (Kap. 6.11)
Wesentliche Höhepunkte und Probleme eines Vorhabens oder Projekts qualitativ erfassen.	Höhepunkte und Stolpersteine (Kap. 6.12)
Eindrücke, Gefühle oder Situationsbeschreibungen symbolisch durch Bilder oder Gegenstände öffentlich und damit für eine Besprechung zugänglich machen.	Mit Bildern oder Gegenständen sprechen (Kap. 6.16)
Eindrücke, Gefühle, Stimmungen oder Situationsbeschreibungen durch Wettersymbole sichtbar und damit für eine Besprechung zugänglich machen.	Wetterkarte (Kap. 6.17)

Abb. 6: Ausgewählte Schwerpunkte und dazu passende Feedbackmethoden

## 5.2 ANLÄSSE FÜR FEEDBACK IM UNTERRICHT

In verschiedenen Phasen einer Unterrichtsstunde oder einer Unterrichtseinheit gibt es Anlässe und Möglichkeiten, Feedback zu integrieren. Mit den beiden Übersichten Einsatz möglicher Feedbackmethoden in Phasen einer Unterrichtsstunde (Abb. 7) bzw. Unterrichtseinheit (Abb. 8) werden Ihnen an dieser Stelle Anregungen gegeben, welche der in diesem Buch vorgestellten Feedbackmethoden in welcher Phase eingesetzt werden können.

Eine Feedbackmethode an sich ist keine Garantie, dass der Unterricht lernwirksamer wird. Wie gut das in der Methode steckende Potenzial sich entfalten kann, hängt wesentlich von der Lehrkraft und ihrer Haltung ab (vgl. Kap. 2.4). Weiter muss von den Beteiligten Zeit, Mühe und Geduld aufgebracht werden, damit sich die notwendige Routine bei der Handhabung der Feedbackmethode und Gelassenheit im Umgang mit auftretenden Fehlern entwickeln kann.



spielen, wie Schüler-Feedback in der Schulpraxis computergestützt durchgeführt werden kann.

Bevor ein Fragebogen eingesetzt wird, ist zu klären, was das Ziel der Befragung ist, was also konkret erfragt werden soll. Es können nur die Informationen gewonnen werden, die von den Fragen vorgegeben werden.

Fehler im Bogen können nach dem Einsatz nicht mehr korrigiert werden. Die Fragen sollen einfach, eindeutig, neutral, verständlich, knapp, nicht suggestiv, ohne doppelte Verneinungen und konkret auf den Sachverhalt bezogen formuliert werden.

Zur Beantwortung der Fragen werden sowohl eine gerade Zahl von Antwortmöglichkeiten als auch eine ungerade Zahl verwendet. Ist für die Beantwortung einer Frage eine mittlere Ausprägung („teils-teils“ bzw. „weder-noch“ bzw. neutral) sinnvoll, dann wird eine ungerade Zahl von Antwortmöglichkeiten benutzt. Hierbei besteht die „Tendenz zur Mitte“, so dass dort vor allem die eher unentschlossenen Personen eine Eintragung vornehmen. Soll mit der Antwort zwingend eine Entscheidung verbunden sein, dann sollte eine gerade Anzahl von Beantwortungskategorien gewählt werden („1, 2, 3, 4“ bzw. „nein, eher nein, eher ja, ja“ bzw. „trifft voll zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu“).

**□ VOR- UND NACHTEILE:**

**Vorteile:**

- ▶ quantitative Daten werden erzeugt
- ▶ bei entsprechender Datenlage ist eine differenzierte Analyse möglich
- ▶ Daten können grafisch dargestellt werden

**Nachteile:**

- ▶ ggf. zeitaufwendige Datenauswertung
- ▶ ggf. keine sofortige Rückmeldung der Ergebnisse möglich

**□ MATERIAL:**

- ▶ ggf. Computer für die Datenerfassung
- ▶ ggf. Software für die Datenauswertung

**6.2 SOFT-ANALYSE**

**□ ZIELGRUPPE:**

ab 8. Klasse

**□ ZIELE:**

- ▶ eine Situation bzw. einen Sachverhalt qualitativ erfassen, differenziert analysieren und reflektieren
- ▶ Handlungsschritte zur Gestaltung einer zukünftigen Situation bzw. eines zukünftigen Sachverhaltes ableiten und vereinbaren

**□ BESCHREIBUNG:**

Das Akronym SOFT steht für: Satisfaction (Zufriedenstellendes, Stärken), Opportunities (Möglichkeiten, Chancen), Faults (Fehler, Schwächen, Probleme), Threats (Bedrohungen, Gefahren). In vier Feldern angeordnet (siehe Abb. 9) stehen Satisfaction und Faults für die gegenwärtige Situation oder den IST-Zustand. Opportunities und Threats stehen für eine erwünschte oder zu gestaltende zukünftige Situation oder den SOLL-Zustand. Satisfaction und Opportunities enthalten positive Wertungen, Faults und Threats negative. (Vgl. Bastian et al. 2003, S. 119)

	Gegenwärtige Situation	Zukünftige Situation
<b>positiv</b>	<b>Satisfaction</b> (Zufriedenstellendes, Stärken)  Das ist zufriedenstellend: Das hat Erfolge gebracht: Das sind Stärken: Das soll beibehalten werden:	<b>Opportunities</b> (Möglichkeiten, Chancen)  Hier lohnt es sich, Arbeit zu investieren: Damit können die Ziele erreicht werden:
<b>negativ</b>	<b>Faults</b> (Fehler, Schwächen, Probleme)  Das geht in die falsche Richtung: Das sind Schwächen. Das fehlt noch:	<b>Threats</b> (Bedrohungen, Gefahren)  Dies stellt eine Gefahr dar: Mit diesem Problem ist zu rechnen: Das sollte vermieden werden:

Abb. 9: Feldertafel SOFT-Analyse

**□ DURCHFÜHRUNG:**

Mit den Lernenden ist die Fragestellung, der Bereich oder das Thema, das betrachtet werden soll, genau festzulegen. Die Formulierung von Aussagen oder Fragen zu den vier Feldern hilft, die Fragestellung konkret zu benennen. Unterstüt-



zend können konkrete und veranschaulichende Beispiele mit beobachtbaren Phänomenen sein.

Die Bearbeitung der vier Felder sollte schrittweise erfolgen. Beispielsweise kann nach dem **Ich-Du-Wir-Prinzip** oder der **wachsenden Gruppe** (zu zweit, zu viert, zu acht, Plenum oder zu dritt, zu sechst, Plenum) vorgegangen werden. Wichtig ist, alle Lernenden persönlich einzubinden, die Nennungen in den Feldern schriftlich festzuhalten und nicht zu kommentieren. Abschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt, verglichen, ergänzt, besprochen und gewichtet. Nachdem die gegenwärtige und die zukünftige Situation konkret beschrieben wurden, lassen sich hieraus konkrete Handlungsschritte zur Gestaltung der zukünftigen Situation ableiten und vereinbaren.

**❑ VOR- UND NACHTEILE:**

**Vorteile:**

- ▶ umfangreiche und differenzierte Informationen werden gesammelt
- ▶ Stärken, Ressourcen werden erkannt
- ▶ Probleme, Schwierigkeiten werden erkannt
- ▶ für zusammenarbeitende Gruppen sehr gut geeignet
- ▶ zukünftige Handlungsschritte lassen sich informationsbasiert ableiten

**Nachteil:**

- ▶ Zeitaufwand

**❑ MATERIAL:**

- ▶ Kopiervorlage SOFT-Analyse (KV 1)
- ▶ Papier und Stifte

**6.3 TABELLE AN DER TAFEL**

**❑ ZIELGRUPPE:**

ab 3. Klasse

**❑ ZIELE:**

- ▶ eine Situation bzw. einen Sachverhalt qualitativ erfassen, analysieren und reflektieren
- ▶ Handlungsschritte zur Gestaltung einer zukünftigen Situation bzw. eines zukünftigen Sachverhaltes auffinden und vereinbaren

**❑ BESCHREIBUNG:**

Eine einfache Variante der SOFT-Analyse ist eine Tabelle mit den positiv besetzten Aspekten Satisfaction und Opportunities. Satisfaction steht für die gegenwärtigen Stärken, also für das, womit man zufrieden ist und was beibehalten werden soll. Opportunities steht entsprechend für das, was verändert und entwickelt werden soll.

Gegenwärtige Situation	Zukünftige Situation
<b>Satisfaction</b> (Zufriedenstellendes, Stärken) Das sind Stärken: Das soll beibehalten werden:	<b>Opportunities</b> (Möglichkeiten, Chancen) Das soll entwickelt werden: Das soll verändert werden:

**Abb. 10:** Stärken und Chancen

**❑ DURCHFÜHRUNG:**

An die Tafel schreibt die Lehrkraft in eine zweispaltige Tabelle links „Das soll beibehalten werden:“ und rechts „Das soll verändert werden:“. Die Lehrkraft moderiert den Prozess und notiert die von den Schülerinnen und Schülern genannten Aspekte. Ist der Prozess des Sammelns abgeschlossen, werden die Ergebnisse im Plenum diskutiert, ergänzt und gewichtet. Handlungsschritte werden verabredet und Vereinbarungen getroffen.

**❑ VARIANTE:**

Der Prozess wird von zwei Lernenden moderiert und die Aspekte aufgeschrieben. Die Lehrkraft beobachtet den Prozess im Klassenraum oder verlässt – je nach Lerngruppe – den Raum.

**❑ VOR- UND NACHTEILE:**

**Vorteile:**

- ▶ einfach zu handhabendes Verfahren
- ▶ Stärken, Ressourcen werden erkannt
- ▶ Chancen und Möglichkeiten werden beschrieben
- ▶ verlässt die Lehrkraft den Raum, so können die Lernenden offener diskutieren
- ▶ Handlungsschritte und Vereinbarungen können schnell getroffen werden

**Nachteil:**

- ▶ eher für überschaubare Situationen bzw. Sachverhalte geeignet

**❑ MATERIAL:**

- ▶ Tafel und Kreide



## SOFT-Analyse

Satisfaction (Zufriedenstellendes, Stärken)

Opportunities (Möglichkeiten, Chancen)

Faults (Fehler, Schwächen, Probleme)

Threats (Bedrohungen, Gefahren)

	Gegenwärtige Situation	Zukünftige Situation
<b>positiv</b>	<p><b>Satisfaction (Zufriedenstellendes, Stärken)</b></p> <p>Das sind Stärken:</p>    <p>Das soll beibehalten werden:</p>	<p><b>Opportunities (Möglichkeiten, Chancen)</b></p> <p>Hier lohnt es sich, Arbeit zu investieren:</p>    <p>Damit können die Ziele erreicht werden:</p>
<b>negativ</b>	<p><b>Faults (Fehler, Schwächen, Probleme)</b></p> <p>Das sind Schwächen:</p>    <p>Das fehlt noch:</p>	<p><b>Threats (Bedrohungen, Gefahren)</b></p> <p>Mit diesem Problem ist zu rechnen:</p>    <p>Das sollte vermieden werden:</p>



## Wettersymbole (Plakat)

