

FEEDBACK HEISST NICHT BESSERWISSEN

ERKENNTNISSE AUS DER JAHRESTAGUNG DES NETZWERKS SCHULENTWICKLUNG

Von Stephanie Lori, Pädagogisches Zentrum PZ.BS (Text und Foto)



Claus Buhren von der Sporthochschule Köln plädierte in seinem Referat an der Jahrestagung des Netzwerks Schulentwicklung für ein entwicklungsorientiertes Feedback, das nicht nur einmal im Jahr stattfinden sollte.

Feedback abzufragen, gehört heute zum guten Ton. Doch wer soll wem wann Feedback geben? Und wie muss Feedback sein, damit es entwicklungsorientiert ist und nicht zum bedeutungslosen Ritual wird? Claus Buhren, Professor an der Deutschen Sporthochschule Köln, referierte an der Jahrestagung des Netzwerks Schulentwicklung über das, was beim Feedback berücksichtigt werden muss.

«Wenn Sie einer Gruppe von Lehrpersonen ein Unterrichtsvideo zeigen und danach fragen, welche drei Dinge sie dem Kollegen oder der Kollegin rückmelden würden, dann kommen fast immer drei Verbesserungsvorschläge», sagt Claus Buhren in seinem Referat an der Jahrestagung des Netzwerks Schulentwicklung, die vom Pädagogischen Zentrum PZ.BS organisiert wurde, und schiebt nach: «Das ist aber nicht Feedback!» Denn die Kernidee von Feedback sei nicht das Besserwissen, sondern, dass man die Selbstwahrnehmung mit einer Fremdwahrnehmung abgleiche und so Unterschiede und Übereinstimmungen identifiziere.

FEEDBACK SOLLTE ERWÜNSCHT SEIN

Feedback ist in Schulen alltäglich, sei es unter Lehrpersonen oder zwischen Lehrpersonen und Schülern. «Das Feedback der Lehrpersonen an die Kinder und Jugendlichen geschieht aber häufig wenig reflektiert und eher unsystematisch», sagt Buhren. Dabei ist – laut Hattie – Feedback einer der wirkmächtigsten Faktoren,

die die Schülerleistung positiv beeinflussen. Eine der wichtigsten Voraussetzungen dafür ist, dass Feedback erwünscht sein sollte, also vom Feedbacknehmer erwartet oder sogar eingefordert oder erbeten werden sollte. Dies gelte selbst für Lehrer-Schüler-Feedback, betont Buhren. Sehr häufig werde aber Feedback gegeben, ohne dass es erwünscht ist. Dies sei eher eine Assessment-Situation, in der bewertet wird, und kein Feedback.

In der Schule stösst die Freiwilligkeit von Feedback oft an ihre Grenzen, denn die Schulleitung oder «das System» schreiben ein Feedback vor. Buhren erklärt, wie man auch ein obligatorisches Feedback gewinnbringend umsetzen kann: «Man kann ein Feedback schon vorschreiben, aber dann sollte man offen lassen, in welcher Form es praktiziert wird. Je nachdem sind unterschiedliche Methoden oder thematische Schwerpunkte sinnvoll.» Fix vorgegebene Feedbackformen sieht er eher skeptisch: Wenn man sich keinen Mehrwert davon verspreche, werde man das Feedback nicht mit Überzeugung machen. Und dann könne man es auch gleich bleiben lassen.

FEEDFORWARD – DAS, WAS NACH DEM FEEDBACK KOMMT

Feedback ist ein Blick zurück. Hattie fokussiert lieber auf das «Feedforward»: Das ist das, was dem Feedback folgt, der Veränderungsprozess, der dadurch in Gang gesetzt wird. Feedback ist die Orientierung, die dem Feedbacknehmer hilft, den Kompass einzustellen: Bei welchen Dingen will ich den bisherigen Weg

beibehalten, wo möchte ich die Richtung anpassen? Wo sind meine Stärken, wo meine Schwächen? Welche blinden Flecken habe ich? Ziel ist eine reflektierende Praxis: Falls die Aussenwahrnehmung von der eigenen divergiert, führt das zu Irritation und dies im Idealfall zu einer Verhaltensänderung. Diese Schritte kann man weder als Lehrperson noch als Schüler alleine machen, man braucht dafür die Aussensicht. Oder wie Buhren es formuliert: «Das Ich kann nur am Du wachsen.»

Damit es auch wirklich zu einem «Feedforward» kommt, müssen einige Bedingungen erfüllt sein. So braucht es etwa ein gemeinsames Interesse an Veränderung. Ebenfalls wichtig ist, dass ein Klima des Vertrauens und der Offenheit besteht – das beginnt bei der Schulleitung, die Führungsfeedback einfordern und so eine Vorbildfunktion übernehmen sollte. Damit Feedback entwicklungsorientiert ist, darf es nicht nur einmal im Jahr stattfinden, sondern sollte möglichst regelmässig erfolgen. «Es muss aber auch nicht einmal pro Woche sein», beruhigt Buhren die Anwesenden. Und besonders wichtig: Das Feedback muss einen klaren Fokus und definierte Kriterien haben, die begutachtet werden sollen.

«WAR GANZ OKAY» BRINGT NIEMANDEM WAS

Feedback kann auf verschiedenen Ebenen erfolgen und je nachdem unterschiedlich komplex und kompliziert sein. Wenn Lehrpersonen ihren Schülerinnen und Schülern Feedback geben, sollten sie diagnostisch-konstruktiv vorgehen. Ein «Könnte besser sein» oder «War ganz ok» bringt niemanden weiter. Buhren empfiehlt, auf vier Ebenen konkrete Rückmeldungen zu geben: die Aufgabe («Wie hast du die Aufgabe verstanden?»), der Prozess («Wie bist du beim Lösen der Aufgabe vorgegangen?»), die Selbstregulation («Wie kannst du das Wissen auf andere Aufgaben übertragen?») und schliesslich die Königsdisziplin, «Wie

Nach oben

würdest du es jemand anderem erklären?». Wer das kann, hat es verstanden. Wenn man Schülerinnen und Schüler untereinander Feedback geben lässt, ist es zentral, sie klar anzuleiten. Denn gut Feedback geben muss man lernen.

«DAS MÖCHTE ICH IN JEDER SCHULE VERANKERT SEHEN»

Die wohl grösste Auswirkung auf den Unterricht hat laut Buhren das strukturierte Feedback von Kolleginnen und Kollegen. Hier braucht es organisatorische Unterstützung durch die Schulleitung, denn kollegiales Feedback benötigt Zeit. Buhrens bevorzugte Methoden, die er am liebsten in jeder Schule verankert sehen würde, sind «Micro Teaching» und «Lesson Study». Hier konzipieren Lehrpersonen gemeinsam eine Sequenz oder eine Unterrichtsstunde und probieren diese in unterschiedlichen Lerngruppen aus. Wenn sie anschliessend die Erfahrungen diskutieren, bekommen sie nicht einfach eine Rückmeldung zum «normalen» Unterricht, sondern ganz spezifisch zu dem Neuen, das sie ausprobiert haben.

Entwicklungsorientiertes Feedback hat viele positive Auswirkungen auf die Schule: Die Schulkultur verändert sich, wird offener und teamorientierter. Lehrpersonen entwickeln eine reflexive Berufspraxis und erweitern so ihre Unterrichtskompetenz. Und Schülerinnen und Schüler werden in ihrer Persönlichkeit gestärkt, gewinnen Sicherheit im Handeln und die Offenheit für neue Perspektiven.

Literaturtipps zum Thema:

Buhren, Claus: *Handbuch Feedback im Unterricht*, 2015
 «Professionelles Feedback und Reflexion»,
Journal für Schulentwicklung 4/2016
 Bastian, Johannes: «Lernprozessorientiertes Feedback».
In: Pädagogik 7–8/2015 (S. 74–79)

KAMINFEGER



Fred Senn AG
 Kaminfeger
 Feuerungsfachmann
 Brandschutz
 Feuerungskontrolle
www.sennenergie.ch

Mittlere Strasse 70 | CH-4056 Basel | Tel 061 321 85 24 | Mob 079 226 53 61
 Fax 061 383 11 71 | info@sennenergie.ch | www.sennenergie.ch

SCHULE, PRIVAT



PRIVAT
 SCHULE
 BZB

Basler Zentrum
 für Bildung
 – Primarschule
 – Sekundarschule
 – Gymnasium

«Die persönliche Privatschule mit Kleinklassen»
 Tel. 061 271 95 66
www.bzb.ch
 Eulerstrasse 42, 4051 Basel