

Qualitätskomponente: Individualfeedback

Leicht veränderter Textauszug aus: Bärbel Blochmann u.a.: Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg Referat Grundsatzfragen und Qualitätsmanagement;

Vorbemerkung

Systematische Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung bedeutet für viele Schulen das Verlassen alter und das Beschreiten neuer Wege – nicht selten mit dem mulmigen Gefühl, alles Alte und Vertraute dürfe nun nicht mehr sein und müsse durch Neues ersetzt werden. Gilt dies auch für die Einführung unterschiedlicher Formen **individueller Feedbacks**? Sicher nicht, denn für viele Lehrkräfte gehört es bereits zur Praxis, sich von ihren Schülerinnen und Schülern über den Unterricht Rückmeldung zu holen. Was also ist das Neue, wenn im Rahmen von QM Individualfeedback-Formen praktiziert werden?

Weil Lernen und Verbesserungsprozesse in der Schule als ganzer und Lernen und Verbesserungsprozesse einer jeden einzelnen Lehrkraft einander bedingen und ergänzen, geht es im Rahmen **systematischer Qualitätsentwicklung** darum, die oftmals bereits individuell durchgeführte Feedbackpraxis einzubringen und mit dem gesamten Kollegium weiterzuentwickeln. Langfristig soll sich die Grundlage für eine Individualfeedback-Kultur festigen, die von wechselseitigem Vertrauen der Beteiligten geprägt ist und von dem gemeinsamen Ziel, die Unterrichtsqualität systematisch zu sichern und weiterzuentwickeln.

Definition und Funktion von Individualfeedback

Individualfeedback ist jede Form von Rückmeldung, die sich **eine Person** einholt bzw. um die eine Person bittet, wenn sie erfahren möchte, wie ihr Handeln und Verhalten von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt wird. Die vom Feedback-Empfänger veranlasste Rückmeldung kann individuell sein, z.B. von einer Kollegin, oder kollektiv, z.B. von einer Klasse.

Die Hauptformen des schulischen Individualfeedbacks sind Kollegiales Feedback und Schüler-Lehrer-Feedback.

Der wichtigste Kernprozess einer Schule ist der Unterricht (*genauer : das Lernen*); als solcher steht er im Zentrum jeder Qualitätsentwicklung.

Das Individualfeedback hat das Ziel, die individuelle Unterrichtsgestaltung systematisch zu reflektieren und weiter zu entwickeln.

Hierbei sind erfahrungsbezogene und konkrete Rückmeldungen insbesondere von Schülerinnen und Schülern als Beteiligte am Unterricht sowie von Kolleginnen und Kollegen von größter Bedeutung.

Die Auswertung des Individualfeedbacks

Schülerinnen und Schüler, die ein Individualfeedback gegeben haben, erwarten eine Rückmeldung.

Die Lehrerin bzw. der Lehrer fasst die Rückmeldungen zusammen und arrangiert möglichst zeitnah das Gespräch mit der Klasse.

Im gemeinsamen Blick auf die zusammengestellten Rückmeldungen liegt die Chance, sich gegenseitig besser zu verstehen, Lernprobleme zu erkennen und sich unterschiedlicher Perspektiven und wechselseitiger Fehleinschätzungen bewusst zu werden.

Im **gemeinsamen Auswertungsgespräch** ist darauf zu achten, dass, wenn Zusammenhänge reflektiert werden, auf Ursachen und Wechselwirkungen geschaut und nicht nach „Schuld“ geforscht wird.

Insbesondere der Blick auf Verbesserungsvorschläge – in einem weiteren Schritt – dient der aktiven, eigenverantwortlichen Auseinandersetzung der Schülerinnen und Schüler mit der Lernsituation und gibt der Lehrkraft Gelegenheit, sich zu möglichen eigenen Verhaltensänderungen zu äußern.

Die Schülervorschläge können als **Ideenpool** zum Variieren des eigenen pädagogischen Handelns geprüft werden.

Einige Wochen nach dem Feedbackgespräch nochmals den Blick gemeinsam auf die Ergebnisse und Absprachen zu richten, hat sich bewährt.

Die Nachbereitung mit der Klasse steht unter der Frage: „*Hat sich etwas verändert?*“ Ihre Bearbeitung vertieft den Prozess auf beiden Seiten und verleiht ihm Konsequenz und Nachhaltigkeit, er muss nicht an bestimmte Instrumente gebunden sein.

Methodenauswahl

Siehe unten!

✪ Individualfeedback ist strikt unterschieden von Beurteilung.

Individualfeedback ist subjektiv und ein Element der persönlichen Qualitätsentwicklung.

Beurteilungen hingegen bedienen sich entsprechend ihrer Funktion objektiver und objektivierender Kriterien und sind Instrumente der Dienstaufsicht.

Auch das *Mitarbeitergespräch* kann nicht als Individualfeedback gelten. Es steht im Kontext von Personalentwicklung und ist somit ein Führungsinstrument.

Der Nutzen von Individualfeedback für die Lehrkraft

Der Nutzen von Individualfeedback für den Feedbacknehmer ist der einer umfassenden Reflexions- und Motivationshilfe.

Die Lehrerin oder der Lehrer

- erhält Anstöße, die helfen, den Unterricht auf die Lerngruppe abzustimmen,
- erfährt, wie der Unterricht bei den Schülerinnen und Schülern ankommt,
- erhält Anerkennung,
- lernt, wie sein Verhalten wahrgenommen wird,
- lernt, die eigenen Erwartungen und die der Schülerinnen und Schüler besser abzugleichen,
- erfährt, was andere konkret erwarten,
- gewinnt Einsichten in eigene Stärken und Schwächen,
- kommt mit der Lerngruppe in besseren Kontakt,
- lernt Anteile seiner „blinden Flecken“ kennen.

Zugleich empfängt auch die **Feedback gebende Person** eine Fülle von Anregungen und Einsichten. Dies gilt in besonderer Weise für das Lehrer-Lehrer-Feedback. Aber auch Klassen und Lerngruppen, die ihrer Lehrerin oder ihrem Lehrer Feedback geben, reifen in der Regel an diesem Prozess, was die Haltung zu Unterricht, Lernerfolg und Lernverantwortung und nicht zuletzt die Haltung zur Lehrperson angeht.

Methodenauswahl

1. Methode: „Feedback-Botschafter“

Die Klasse bestimmt 2-3 Schülerinnen und Schüler als „Botschafter“ für eine bestimmte Zeit (Schulwochen).

Diese „Botschafter“ geben der Lehrperson zu festgelegten Zeitpunkten ein mündliches Feedback der Klasse zum Unterricht / Lernklima/ Bewertung usw.

Es ist hilfreich, wenn die Kriterien zu denen die „Botschafter“ Feedback geben zuvor allgemein in der Klasse besprochen wurden.

Wichtig:

Die Lehrperson muss der Klasse Zeit einräumen, um mit den „Botschaftern“ sprechen zu können.

Die Lehrperson muss „zuhören“ können und möglichst Rechtfertigungen unterlassen.

Die Klasse muss „**Konsequenzen**“ erfahren können, sonst verpufft das Instrument und die SchülerInnen empfinden es als lästig.

Anwendung im Kollegium:

z.B. als Beobachter in Konferenzen; Eltern- bzw. Ausbilderversammlungen; Schulveranstaltungen usw.

2. Methode: Unterrichts-Rekonstruktion

Den Schülerinnen und Schülern wird vor einer Unterrichtsphase mitgeteilt, dass eine **Rekonstruktion** des Unterrichts stattfindet.

Zehn Minuten vor Ende des Unterrichts wird die Rekonstruktion mit einer Tabelle und folgenden Fragen durchgeführt (Plakatwand, Tafel):

Zeit ?	Wer ? tat was?	... tat wie	Mit welchem Erfolg

Anschließend:

Gesprächsrunde: Gründe /Vermutungen: Warum ist es gerade so(!) gelaufen?

Welche Alternativen wären denkbar/möglich gewesen?

Welche Konsequenzen ziehen wir aus dieser Rekonstruktion?

Zielvereinbarung(en) für den Zeitraum von bis

Wir vereinbaren:

Vorteile:

Lehrperson, Schülerinnen und Schüler schauen gemeinsam auf den Unterrichtsprozess zurück.

Beachten:

Entscheidend ist nicht, ob die Rekonstruktion «richtig» ist, sondern an was sich die Beteiligten erinnern!

3. Die Feedback-Zielscheibe

Material:

Zielscheibe auf Pinnwand-Papier
 Zielscheibe auf A-Blatt für die Schüler/innen
 Klebpunkte bzw. Pin-Nadeln bzw. Marker

Vorgehen:

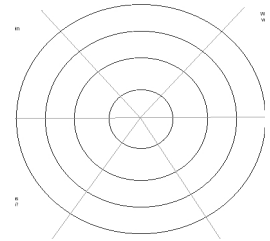
Zielscheibe mit ca. 4 Kreisen und der gewünschten Anzahl von Segmenten (A; B; C; D) (Feedbackbereiche) vorbereiten.

Kreisfelder von außen nach innen beziffern (z.B. 0 -4)

0: trifft überhaupt nicht zu ----- 4: trifft voll zu

Segmente (A bis ...) benennen.

Beispiel: (Nach einer Lerneinheit)



Segment	Aussage	1	2	3	4
A	Ich habe mein Ziel erreicht				
B	Unsere Regeln wurden eingehalten				
C	Das Lern- und Arbeitstempo war passend				
D	Ich konnte meine Vorschläge einbringen				
E	Die Erklärungen der Lehrkraft waren anschaulich				
F	Die Arbeitsaufträge habe ich gut verstanden				

Schritte:

Schüler/innen tragen ihr Feedback in ihr Arbeitsblatt ein

Schüler/innen übertragen ihre Wertungen auf die Zielscheibe (Pin-Wand)

Plenum:

Interpretation des Ergebnisses

- „Wo gibt es Häufungen?“
- „Woran kann es liegen, dass?“
- „Welche Ursachen könnte die große Streuung haben?“
- „Möchten diejenigen, die weit innen /weit außen gepunktet haben, etwas anmerken?“
- „Welche Konsequenzen ziehen wir für die Zukunft daraus?“

Bei dieser Plenumsdiskussion sollte die Lehrkraft darauf achten, dass sie sich möglichst zurückhält, eine fragende-Haltung einnimmt und auf Rechtfertigungen verzichtet.

Auch sollten Schüler/innen angehalten werden, ihr Feedback ohne Vorwurf und ohne Rechtfertigung darzulegen. (z.B. Trainingsstunde: Feedback geben; Feedback nehmen)

Grundsätzlich sollte kein Feedback abgeschlossen werden, bevor nicht über **Konsequenzen** gesprochen wurde. Ggf. sind gemeinsam Zielvereinbarungen zu treffen.

4. Methode: Rating-Konferenz (Rating = Einschätzung)

Prinzip:

Eine Zufallsauswahl von Schülerinnen und Schülern (Kolleginnen /Kollegen) gibt zu vorgegebenen Aussagen /Feedback-Kriterien ihre Einschätzung ab. Dieses Feedback wird anschließend gemeinsam ausgewertet und interpretiert und es werden zum Schluss Vorschläge für Optimierungen / Veränderungen gesammelt.

Ablaufvorschlag:

Feedbackinstrument vorbereiten.

z.B. Zielscheibe mit Kriterien-Sektoren; Thesenblatt mit Wertungsfeldern; Punkt-Felder; Stimmungsbarometer;

Jede Person wertet einzeln auf individuellem Feedback-Blatt

Jede Einzelwertung wird auf ein Gesamtwertungsblatt (Pinwand o.ä.) übertragen

Eine (möglichst externe) Person moderiert den Diskussionsprozess der Gruppe.

Die Gruppe nimmt Stellung zu dem (Gesamt)Ergebnis und konkretisiert möglichst mit Beispielen

Die moderierende Person visualisiert in Stichpunkten die Beiträge und versucht Beobachtung / Wertung/ Hypothesen zu trennen.

Zum Abschluss werden Vorschläge /Tipps zur Verbesserung/ Veränderung gesammelt.

Wichtig:

Stringente Moderation;

gute Zeit-Balance;

Zufallsauswahl:

- z.B. 7 SchülerInnen einer Klasse;
- 12 KollegInnen einer Schule;
- 14 AbsolventInnen eines Berufsbereichs
- usw.

#####

5. Methode: Lehr-Portfolio mit Feedback

Grundüberlegung:

Die Lehrperson stellt zu ihren Unterrichts- und Schulaktivitäten ein fortlaufendes Portfolio zusammen. Im Portfolio werden die eigenen Schwerpunkte reflektiert und mit aussagefähigen Hinweisen, Arbeitsergebnissen, Fotos usw. dokumentiert.

Dieses Portfolio wird einer anderen Person (KollegIn, Leitung (?) ... zur Einsicht mit der Bitte um ein Feedback gegeben.

Vorgehen::

1. Schritt:

- Formulierung der eigenen Ziele, Schwerpunkte, der pädagogischen Grundhaltung ...
- Illustration durch Unterrichtsbeispiele, Schülerarbeiten, ...
- Eigene Kommentierung in Bezug auf die eigenen Ziele
- Zusammenstellung der Unterlagen in einem Lehr-Portfolio (kreative Präsentation)

2. Schritt:

- Bitte an eine (besser 2) Person (Peer, kritischer Freund) um Durchsicht und Feedback zum Portfolio, ein gezielter Fragenkatalog kann u.U. für die Fokussierung dienen
- Gemeinsames Rückmeldegespräch: möglichst mit konkreter Formulierung von Folgerungen und Konsequenzen (nur durch den FB-Empfänger)

Vorsicht:

Portfolios sind keine Protokolle! Portfolios zeigen das Wesentliche an wenigen typischen Beispielen! Sie geben einen Ein- und Überblick über die selbst gesetzten Ziele und Schwerpunkte.

Mut zur Lücke!

Dieses Feedback –Verfahren basiert auf Vertrauen, wie bei allen anderen Verfahren ist auch hier die Einhaltung der Vertraulichkeit oberstes Gebot!

Anmerkung:

In vielen Berufen gehören Portfolios inzwischen zu den Bewerbungsstandards. Von unseren Schülerinnen und Schülern werden heute nicht nur professionelle Bewerbungsmappen, sondern in manchen Branchen auch Portfolios verlangt.

Portfolios werden von Lehrkräften auch in Klassen eingeführt, damit die Schülerinnen und Schüler ihre Lernfortschritte oder ihr eigenverantwortliches Lernen dokumentieren.

#####

6. Methode: „Rollenverhandeln“ nach Roger Harrison

Das Verfahren heißt „Rollenverhandeln“, weil nach dem Austausch der Feedbacks ein Verhandeln folgt.

Regeln:

Es werden konkrete **Verhaltenserwartungen** mitgeteilt und keine allgemeinen Eigenschaften.

- Behalte Verhalten X, weil es mir hilft, meinen Job gut zu machen.
- Zeige mehr vom Verhalten Y, damit ich meinen Job (noch besser) erfüllen kann.
- Verringere/unterlasse Verhalten Z, weil es mich an meiner Aufgabenerfüllung hindert.

Entscheidend ist bei diesem Vorgehen, dass der Feedback-Geber strikt bei sich bleibt und sich um die Qualität des eigenen Handelns /Arbeitens /Lernens kümmert.

Beispiel:

An: (Von:)

- Mit folgendem Verhalten helfen Sie mir, gut zu lernen und mich in der Klasse /Gruppe wohl zu fühlen. Bitte behalten Sie das bei:

b) Folgendes Verhalten vermisse ich (oft) bei Ihnen. Könnte Sie versuchen, es etwas öfter zu zeigen, um mich beim Lernen noch besser zu unterstützen.

c) Folgendes Verhalten erlebe ich als hinderlich für mein Lernen bzw. mein Wohlbefinden in der Klasse /Gruppe. Könnten Sie es etwas reduzieren oder ganz darauf verzichten?

Quelle: A. Strittmatter, Biel, 2007

#####

7. Methode Satzanfänge weiterführen ...

Die Schüler/innen vervollständigen Satzanfänge auf Papierstreifen oder auf Papierbogen, z.B:

- Das war schön, als....*
- Ich bin unzufrieden, weil....*
- Ich habe heute gemerkt, dass.....*
- Das nächste Mal möchte ich.....*
- Wäre es nicht möglich....*

Diese Satzanfänge hängen z.B. an der Wand oder sie liegen auf den Tischen.

Beachte: genügend Platz daneben oder darunter, damit mehrere verschiedene Satzergänzungen angebracht werden können.



#####

8. Methode Foto oder Bildersprache

Dazu ist eine Sammlung möglichst vieler verschiedener Fotos (aus Zeitschriften oder Kalender o.ä.) notwendig. Die Bilder werden auf Tischen oder am Boden ausgebreitet. Die Schüler/innen werden gebeten, sich dasjenige Bild (evtl. mehrere) auszuwählen, das zur eigenen Stimmungslage nach diesem Unterricht am besten passt. Anschließend setzen sich alle im Kreis. Reihum legt nun jede/r sein Foto/Bild in die Kreismitte auf den Boden und erläutert, warum dieses Bild seine Stimmung am besten wiedergibt. Sitzt die Klasse an Tischen, so hebt der jeweilige Sprecher sein Bild in die Höhe.

Schülerfeedback zu einer konkreten Unterrichtsstunde Beispiel: Schülerfragebogen

Was wir in der Stunde heute durchgenommen haben, habe ich ...

- sehr gut verstanden
 - gut verstanden
 - einigermaßen verstanden
 - nicht so gut verstanden
 - schlecht verstanden
 - sehr schlecht verstanden
-

Heute habe ich in der Stunde ...

- sehr gut aufgepasst
 - gut aufgepasst
 - einigermaßen aufgepasst
 - nicht so gut aufgepasst
 - schlecht aufgepasst
 - sehr schlecht aufgepasst
-

War Dir klar, worauf der Lehrer/die Lehrerin hinauswollte?

- völlig klar
 - ziemlich klar
 - einigermaßen klar
 - nicht so klar
 - ziemlich unklar
 - völlig unklar
-

Heute war der Unterricht für mich ...

- viel zu leicht
 - etwas zu leicht
 - genau richtig
 - eher etwas zu schwer
 - viel zu schwer
-

Was wir heute durchgenommen haben, fand ich ...

- sehr interessant
 - ziemlich interessant
 - einigermaßen interessant
 - nicht so interessant
 - ziemlich uninteressant
 - völlig uninteressant
-

Der Unterricht heute war ...

- genau so wie andere Stunden auch
- anders als sonst, weil.....