

Feedback-Arbeit als Beitrag zur Unterrichtsentwicklung

Ergebnisse nach einem Jahr wissenschaftlicher Begleitung

An vier Schulen in Hamburg haben Lehrerinnen und Lehrer ein Jahr lang kontinuierlich mit Feedbackmethoden im Unterricht gearbeitet, – nicht allein, sondern im Rahmen eines Projekts, das von der GEW Hamburg initiiert und gemeinsam mit der SchülerInnenkammer durchgeführt wurde. Die konkrete Feedbackarbeit der einzelnen Lehrerinnen und Lehrer, wurde von drei Wissenschaftlern begleitet; das heißt beobachtet, beraten und dokumentiert.

Der Erfahrungsbericht von *Peter Czirkowski* in diesem Heft zeigt einen Ausschnitt dieser Arbeit. In diesem Beitrag sollen Erkenntnisse skizziert werden, die sich aus Sicht der begleitenden Wissenschaftler auf der Basis von intensiven Beobachtungen und systematischen Analysen formulieren lassen¹.

Über Lernen ins Gespräch kommen

Eine erste Beobachtung zu Beginn des Projekts: Es ist nicht leicht, Schulen bzw. Lehrerinnen und Lehrer für Feed-

back-Arbeit zu gewinnen. Vorbehalte gibt es insbesondere dann, wenn Schülerrückmeldung über Unterricht gleich gesetzt wird mit einer Beurteilung der Lehrer(innen) durch die Schüler(innen).

Die Lehrer(innen) und Schüler(innen), die sich für dieses Projekt gemeldet haben, bringen eine andere Erwartung mit. Sie wollen Feedbackmethoden nutzen, um kontinuierlich und systematisch miteinander über Lernen und Unterricht ins Gespräch zu kommen.

In diesen methodengeleiteten Gesprächen fragen sich Lehrer und Schüler gegenseitig: Was geschieht im Unterricht? Wie können wir den Unterricht verbessern? Was können Lehrer, was können Schüler dazu beitragen?

Ein wichtiger Konsens zu Anfang der Arbeit ist deshalb: Für das, was im Unterricht geschieht, sind sowohl der Lehrer als auch die Schüler verantwortlich. Demzufolge sollen auch im Feedback beide Seiten zur Sprache kommen. Lehrer und Schüler wollen das Lernen besser verstehen, wollen herausfinden, was beim Lernen hilft und was jede Seite dazu beitragen kann.

Licht ins Dunkel der Lernprozesse bringen

Unterricht ist ein komplexes und damit oft nicht leicht zu durchschauendes Geschehen – und das für alle Be-

teiligten. Das betrifft die Anforderungen, die Einflussfaktoren und die Wirkungen von Unterricht.

Was im Unterricht erreicht worden ist, das erfahren Lehrer und Schüler in der Regel erst in abschließenden Klausuren. Wie diese Ergebnisse erreicht werden und warum etwas nicht erreicht wird, kommt jedoch durch die Beurteilung einer Klausur oder eines anderen Lernproduktes nicht in den Blick. Die hinter den Ergebnissen liegenden Lernprozesse bleiben meist im Dunkel.

Unsere Studie macht das Potential von Feedbackarbeit in drei Hinsichten durchsichtig. Sie zeigt,

- wie mit Feedback-Arbeit ein *systematisches Gespräch* über Lernen angeregt werden kann,
- wie über Feedbackgespräche ein *besseres Verstehen* davon erreicht werden kann, was im Klassenraum geschieht und
- wie auf dieser Basis des besseren Verstehens *über Konsequenzen nachge-*

dacht werden kann, die das Lernen und das Lehren verbessern.

Folgt man diesem Verständnis von Feedbackarbeit, dann ist Feedback kein Beurteilungs- sondern ein Entwicklungsinstrument, »das erstaunliche Wirkungen zeigt; Wirkungen, die wir so nicht erwartet haben« – so ein Lehrerteam nach einem halben Jahr Erfahrung mit systematischer Schülerrückmeldung in der 5. Klasse eines Gymnasiums.

Feedbackarbeit: ein Phasenmodell

Mit der hier erprobten Form systematischer Feedbackarbeit setzen die beteiligten Lehrerinnen und Lehrer sich bewusst von zwei Formen des Feedbacks ab:

- von spontanen und kurzfristigen Rückmeldeaktionen, mit denen sie früher auf
 - a) akute Probleme reagiert haben und
- von Formen des Feedbacks als Lehrerbeurteilung, das beispielsweise für
 - b) Rankings missbraucht werden könnte.

Gesucht werden Formen von Feedback, die langfristig angelegt sind und sowohl Lehrerinnen und Lehrern als auch Schülerinnen und Schülern bei der Entwicklung von Unterricht und Schule helfen.

Bei dieser Suche nach und der Erprobung von Formen haben sich die folgenden Phasen von Feedbackarbeit und damit zusammenhängend die folgenden Hinweise für systematische Feedbackarbeit identifizieren lassen. Wir konzentrieren uns pro Phase auf drei Beobachtungen und Anregungen.

1. Die Ziele, Inhalte und Verfahren von Schüler-rückmeldung werden festgelegt.

- Bei der Klärung des Rahmens – aber auch später – haben sich kleine Schulgruppen bewährt; die Vorarbeiten lassen sich jedoch auch alleine bewältigen.
- Bei der Festlegung des Rahmens werden längerfristige Perspektiven formuliert: z.B. Die Schüler sollen schon in der 5. Klasse lernen, über ihr Lernen nachzudenken; deshalb führen wir ein Lerntagebuch ein.
- Bei der Auswahl der Methode sind alle der Erfahrung gefolgt, Feedbackmethoden nicht einfach zu übernehmen, sondern auf die eigene Situation zuzuschneiden.

2. Die Feedbackverfahren werden eingeführt.

- Die Einführung gelingt dort vergleichsweise gut, wo es ein klares Konzept gibt und wo die Schüler früh in die Gestaltung einbezogen werden.
- Die Einführung geschieht in den meisten Fällen auf Initiative der Lehrer; sie wählen Methode und Gegenstand aus und stellen sie den Schülern vor.
- Die Einführung provoziert auch Skepsis; einige sehen darin kein »richtiges Lernen«, andere sehen darin eine von vielen Lehrer-Initiativen, wieder andere wollen nur wissen, wie sie gute Noten bekommen. In keinem Fall hat dies aber zu einem Abbruch der Einführung geführt.

3. Die Feedback-Aussagen werden mit geregelten Verfahren erhoben.

- Typisch für diese Phase ist die Formalisierung des Vorgehens: Das Verschriftlichen von Feedbackäußerungen z.B. durch Beschreiben von Karten, Ankreuzen von Kriterienskalen, ...
- Die Formalisierung ermöglicht es jedem zu Wort zu kommen, bietet Schutz bei heiklen Äußerungen und

bleibt anonym, auch wenn sie veröffentlicht wird.

- Die Äußerungen »der anderen« stoßen bei aller Skepsis auf Interesse, verändern die Erwartungen und »zwingen« die Beteiligten, mit den Informationen konstruktiv umzugehen.

4. Die Feedback-Aussagen werden zunächst in methodisch schwach strukturierten Gesprächen ausgewertet.

- Typisch für die nachfolgenden Gespräche ist, dass sie unterschätzt werden: Sie werden oft »freihändig« geführt, zeigen die Vielfalt der Sichtweisen und enden in Ratlosigkeit.
- Genauso wichtig wie methodengeleitete Erhebungen sind strukturierte Auswertungen. Oft fehlt es an Methoden zur Zielklärung, Priorisierung und Strukturierung – und an Zeit.
- Typisch für diese Phase ist das Dilemma der Anfangsphase: hohe Erwartungen von allen Seiten und noch keine Erfahrung damit, gemeinsam an der Gestaltung der Arbeit zu arbeiten.

5. Es werden Versuche unternommen, über intensivere Analysen der Rückmeldungen zu aussagekräftigeren Ergebnissen zu kommen.

- Typisch für die Phase der Intensivierung des Umgangs mit Rückmeldungen (dies wird oft erst im zweiten Versuch erreicht), ist die Konzentration auf Schwerpunkte und Gruppenarbeit.
- Als hilfreich in dieser Phase haben sich erwiesen: Leitfragen für Gruppenarbeit, Beachten der Feedbackregeln, Verschriftlichung und Präsentation der Ergebnisse.
- Alle Beteiligten erfahren – oft zum ersten Mal – die Berechtigung unterschiedlicher Sichtweisen, die Wirkung von Aufmerksamkeit und Gesprächsbereitschaft, die Möglichkeit der Einflussnahme.

6. Die Beteiligten erfahren, dass nicht alles, was zur Sprache kommt, auch veränderbar ist; dies kann zu einer Krise führen.

- Feedbackarbeit kann gerade im fortgeschrittenen Stadium strukturelle Grenzen freilegen, die sonst verborgen bleiben, nicht sofort erkannt und erst recht nicht bearbeitet werden können.
- Die Erfahrung struktureller Grenzen kann zu Enttäuschungen und Personalisierungen von Problemen führen, bietet aber auch die Chance, sich dieser Grenzen bewusst zu werden.
- Typisch für diese Phase ist auch, dass der Lehrer sowohl für die Probleme als auch für die Veränderungen allein verantwortlich gemacht wird.

7. Ob die Krise überwunden werden kann zeigt sich, wenn die Beteiligten ihre Ziele, Gegenstände und Verfahren gemeinsam und auf einem neuen Niveau klären.

- Entscheidend für die Bewältigung solcher Krisen ist die erneute Klärung der Angemessenheit von Zielen, Gegenständen und Verfahren auf einem erfahreneren Niveau.
- Entscheidend ist weiter der Grad der Einbeziehung der Schüler in die erneute Klärung der Rückmeldearbeit und damit in eine geteilte Verantwortung für das Gelingen von Unterricht.
- Führt die Auseinandersetzung mit strukturellen Problemen zu mehr Kooperativität, dann wächst das Vertrauen in die Gesprächsbereitschaft und den Nutzen des Feedbacks auf beiden Seiten.

8. Als Perspektive wird erkennbar, wie Feedback zu einem Instrument der Selbststeuerung von Lernprozessen werden kann.

- Mit regelgeleitetem Feedback wird ein öffentliches Nachdenken darüber befördert, wie Lehrer und Schüler arbeiten, was sie arbeiten und wie sie sich aufeinander beziehen.
- Ein solches Aktivitätsmuster führt erstaunlich schnell in grundlegende Fragen der Gestaltung von Unterrichtsarbeit – nicht nur zu den Methoden, sondern auch zu den Inhalten des Lernens.
- Systematisches Feedback mündet deshalb in eine Unterrichtsgestaltung als Gemeinschaftsleistung von Lehrern und Schülern, für deren Erfolg und Misslingen sie gemeinsam Verantwortung tragen, wenn auch in unterschiedlichen Rollen und Anteilen.

Anmerkung:

- ¹ Ausführliche Fallberichte über praktische Erfahrungen mit Feedbackarbeit von der 5. bis zur 13. Klasse – ergänzt durch ein ausführliches Kapitel mit Methoden zur Erhebung von Rückmeldungen, zur Auswertung von Feedback und zur systematischen Gestaltung von Feedbackgesprächen finden Sie in dem gerade erschienenen Buch von *Bastian, Combe, Langer*: Feedbackmethoden, Weinheim und Basel 2003.

Prof. Dr. Johannes Bastian,
Prof. Dr. Arno Combe,
Universität Hamburg,
Fachbereich Erziehungswissenschaft,
Von Melle Park 8,
20146 Hamburg