



## 1. Feedback

### 1.1 Notwendigkeit von Feedback

Das Feedback ist die einfachste und schnellste Form der Evaluation. Feedback ist zielgerichtet. Es soll zeigen, welchen Nutzen oder Wert der Gegenstand, z.B. die Unterrichtsqualität für das Erreichen des Zieles hat. Evaluation ist nie Selbstzweck, vielmehr ist es auf Ergebnisse ausgerichtet. Diese sind zunächst einmal frei von jeglicher Interpretation. Es sind bei quantitativen Feedbacks „nackte Zahlen“. Aus den Ergebnissen lassen sich Schlussfolgerungen ziehen. Davon werden Massnahmen abgeleitet. Deren Umsetzung kann den Unterricht als Gesamtes verbessern.

### 1.2 Gründe für und gegen eine Evaluation mittels Feedback

A) Was spricht dagegen?

- Die Arbeitsbelastung ist schon hoch genug.
- Das, was ich wissen will, kann ich nicht mit ein paar Fragen zum Ankreuzen herausfinden.
- Die Lernenden antworten doch nie ehrlich, sie können den Lehrpersonen eins auswischen.
- Lehrpersonen fühlen sich so immer wieder in Frage gestellt.
- Wertvolle Unterrichtszeit geht für Durchführung und Besprechung des Feedbacks verloren.
- Es werden ohnehin nur gute Klassen für Feedbacks ausgesucht.

B) Was spricht dafür?

- Lehrpersonen erhalten Feedbacks zu den Auswirkungen ihres Handelns von den Direktbetroffenen.
- Lehrpersonen können ihre Arbeit gezielt optimieren.
- Lehrpersonen erfahren eine Wertschätzung ihrer Arbeit.
- Lehrpersonen spüren vermutlich eine erhöhte Arbeitszufriedenheit.

## 2. Reziprokes Feedback

Kempfert und Rolff (2005) haben die Anlage eines reziproken Feedbacks ins Leben gerufen. Das reziproke, also gegenseitige Feedback fragt grundsätzlich sowohl nach der Verantwortung der Lehrperson als auch nach derjenigen der Lernenden. Werden Unterrichts-Feedbacks konsequent in reziproker Form durchgeführt, gibt es „keinen Alleinschuldigen“ mehr und die vielen Vorteile von Lernenden-Feedbacks lassen sich produktiv umsetzen. Studien zeigen, dass Lernende ausgesprochene Experten für die didaktische und pädagogische Qualität des Unterrichts sind. Dies soll für die Lehrperson wie auch für die Lernenden genutzt werden.

- Lernende werden sich ihrer Verantwortung für die Erreichung der Lernziele bewusst.
- Lernende realisieren, dass der Unterricht ein Angebot ist, über dessen Wirksamkeit sie alleine entscheiden.
- Lernende erhalten ebenfalls Rückmeldungen über die Effektivität ihres Lernens und können gezielt ihre Leistungen verbessern.

Reziprokes Feedback hat Vorteile für Lehrpersonen und Lernende. Um die Effektivität reziproken Feedbacks zu gewährleisten müssen folgende Bedingungen vorhanden sein:

- Reziprokes Feedback verlangt die Aufarbeitung der Ergebnisse.
- Die Lehrperson übernimmt auch weiterhin die Verantwortung für den Lehrprozess.
- Die Befragung sollte sich auf möglichst wenige Items beschränken.



- Es werden nur wenige Items bearbeitet und daraus Massnahmen abgeleitet („weniger ist mehr“).
- Im Anschluss an die Auswertung sollen realistische Ziele anvisiert werden.
- Die Befragung orientiert sich an unterrichtsrelevanten Standards.

Eine Mischung aus quantitativer und qualitativer Datenerhebung erhöht die Datenbasis und regt die Reflexion an. Deshalb wurden im vorliegenden Fragebogen quantitative und qualitative Fragen gestellt.

### 3. Zehn Merkmale guten Unterrichts nach Hilbert Meyer

Hilbert Meyer (2004) formulierte anhand von zehn empirisch abgesicherten Gütekriterien realistische Ansprüche an guten Unterricht. Die Merkmale sind so definiert, dass sowohl Lehrpersonen als auch Lernende zu einer starken Merkmalsausprägung im Unterricht beitragen können. Die Lernumgebung lässt sich gut analysieren und bewerten.

1. **Klare Strukturierung** des Unterrichts (Prozess-, Ziel- und Inhaltsklarheit; Rollenklarheit, Absprache von Regeln, Ritualen und Freiräumen).
2. **Hoher Anteil echter Lernzeit** (durch gutes Zeitmanagement, Pünktlichkeit; Auslagerung von Organisationskram; Rhythmisierung des Tagesablaufs).
3. **Lernförderliches Klima** (durch gegenseitigen Respekt, verlässlich eingehaltene Regeln, Verantwortungsübernahme, Gerechtigkeit und Fürsorge).
4. **Inhaltliche Klarheit** (durch Verständlichkeit der Aufgabenstellung, Monitoring des Lernverlaufs, Plausibilität des thematischen Gangs, Klarheit und Verbindlichkeit der Ergebnissicherung).
5. **Sinnstiftendes Kommunizieren** (durch Planungsbeteiligung, Gesprächskultur, Lernendenkonferenzen, Lerntagebücher und Lernenden-Feedback).
6. **Methodenvielfalt** (Reichtum an Inszenierungstechniken; Vielfalt der Handlungsmuster; Variabilität der Verlaufsformen und Ausbalancierung der methodischen Großformen).
7. **Individuelles Fördern** (durch Freiräume, Geduld und Zeit; durch innere Differenzierung und Integration; durch individuelle Lernstandsanalysen und abgestimmte Förderpläne; besondere Förderung von Schülern aus Risikogruppen).
8. **Intelligentes Üben** (durch Bewusstmachen von Lernstrategien, Passgenauigkeit der Übungsaufgaben, methodische Variation und Anwendungsbezüge).
9. **Klare Leistungserwartungen** (durch Passung und Transparenz) und klare Rückmeldungen (gerecht und zügig).
10. **Vorbereitete Umgebung** (= verlässliche Ordnung, geschickte Raumregie, Bewegungsmöglichkeiten und Ästhetik der Raumgestaltung).

### 4. Literaturverzeichnis

Kempfert, G. & Rolff, H-G. (2005). Qualität und Evaluation. Ein Leitfaden für Pädagogisches Qualitätsmanagement (4. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlag.

Meyer, H. (2004). Was ist guter Unterricht? Berlin: Cornelsen Verlag.

Meyer, H. Zehn Merkmale guten Unterrichts. Online: <http://www.staff.uni-oldenburg.de/hilbert.meyer/9290.html>

Mittelstädt, H. (2006). Evaluation von Unterricht und Schule. Strategien und Praxistipps. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.