

Feedback von Lernenden einholen

Hinweis: Dies ist ein leicht veränderter Ausschnitt aus der Publikation "Meyer, Barbara E. (2014). Rhetorik für Lehrerinnen und Lehrer. Weinheim: Beltz"

„Homo mensura“ sagte Protagoras „der Mensch ist das Maß“: Ob mein Unterricht wirklich gut ist, kann ich zwar versuchen, an verschiedenen „kalten“ Kriterien zu messen. Aber einen echten Einblick und damit Ideen für echte Verbesserungen bekomme ich vor allem dann, wenn ich diejenigen befrage, um die sich meine Bemühungen drehen: Die Lernenden.

1. Methoden

1.1. Mündliches Feedback

Methode	Erklärung
Interview	L schlüpft in die Rolle eines Reporters „Herzlich willkommen bei XXX, Sie sehen hier Menschen, die sich heute mit dem Thema YYY beschäftigt haben, uns interessiert natürlich brennend“
Fabelwesen	Der Mitternachtsgeist klopft an und fragt (mit tiefer, drohender und drängender Stimme): z.B. "Sag schnell: Welche zwei wichtigen Dinge hast Du heute gelernt?"
Zukunft	z.B. "Wenn du in einem Jahr auf die Stunde heute zurückdenken würdest, was glaubst du, wäre dir am meisten in Erinnerung geblieben?"
Metapher	Die Lernenden sollen ein Bild z.B. für die Stunden des letzten halben Jahres finden "Was für ein Bild taucht bei dir auf, wenn du..." (z.B. Wie ein Fußballspiel: Wir sind am Ende meistens K.O., aber wir gewinnen oft)
Weitererzählen	„Wenn dich eine Freundin nach der Stunde fragen würde, was [der Herr Huber] heute gemacht hat, was würdest du ihr sagen?“
Ich packe meinen Koffer...:	Jemand fängt an mit „Ich packe meinen Koffer und packe aus der Stunde heute X mit ein“, der/die Nächste sagt „Ich packe ... heute X und Y mit ein“- Jede/r bringt einen neuen Inhalt ein. Variante: Nicht ALLES wird wiederholt, sondern nur die letzten 3 Punkte
Herbstlaub	Es wird ein Kreis gebildet, jeder schreibt seine Antwort(en) als Stichpunkt auf einen Zettel und lässt ihn (ggf. vorlesend/erklärend) auf den Boden in die Mitte segeln.
Welcher Charakter?	Ein Wimmelbild wird projiziert. "Welche der Charaktere drückt am ehesten aus, wie es dir gerade geht und warum?"
5-Finger	Jeder Finger steht für eine andere Frage, die die Lernenden beantworten sollen. Z.B. Daumen: "Das finde ich super" Zeigefinger: "Darüber denke ich noch nach" Mittelfinger: "Das stinkt mir" Ringfinger: "Das ist mir wertvoll geworden" Kleiner Finger: "Das kommt meines Erachtens zu kurz"

Grundsätzlich sollte ich mir bei mündlichem Feedback darüber Gedanken machen, ob ich von allen Feedback haben möchte oder um Zeit zu sparen, einige „ausgewählte“ bzw. nur freiwillige Meldungen aufnehme. Neben den Möglichkeiten, Rederechte zu verteilen gibt es Methoden, die Zeit von Einzelbeiträgen zu begrenzen:

- **Blitzlicht:** Jeder beantwortet die Frage in einem KURZEN (Blitz) Statement (L begrenzt Zeit!!)
- **Ball:** Ein Ball zeigt an, wer das „Rederecht“ hat. Varianten: Lernenden untereinander werfen sich einen Ball zu vs Dozent wirft Ball zu/ Alle müssen etwas sagen vs wer will, sagt etwas
- **Feedbackbombe:** Eieruhr wird als Bombe ausgegeben- SuS denken vorher über Feedbackfrage nach und sollen möglichst schnell weitergeben (dürfen aber nicht an den Nebenmann weitergeben). Nur die Dozent_in kann die Bombe entschärfen, nimmt sie aber erst, wenn alle Antworten gegeben sind. Das Ziel der Klasse ist, dass die Bombe nicht explodiert.
- **Wolle:** ...wird statt Ball geworfen, aber jeder behält ein Schnurstück in der Hand, so wird ein Netz gestrickt und jeder weiß, wer schon dran war.
- **großes Streichholz:** Jeder hat eine Streichholzlänge Zeit, seine Antwort zu geben
- **„Mikrofon“** (z.B. dicker Stift): D befragt Lernenden mit einem „Mikrofon“- so kann er sich bestimmte Lernenden herauspicken, die Fragen variieren und das Rederecht (und damit die Redezeit) je nachdem zuteilen und entziehen.
- **Gruppenansicht:** Zwei bis drei Lernende besprechen sich kurz beantworten die Frage dann für die Gruppe

1.2. Feedback ohne Worte

Die folgenden Feedbackmethoden eignen sich zu einer Abfrage ohne

Methode	Erklärung
Bepunktungen	Skala/Skalen oder ein Koordinatensystem mit zwei Fragen anzeichnen, die Lernenden machen ein Kreuz oder kleben einen Punkt. Auch gut zum Vorher-Nachher-Vergleich
Fragebogen	Die Fragen im Fragebogen können z.B. Wahrnehmung der Lernenden, deren Wünsche oder aber die Wirkung meines Verhaltens auf sie erfragen. Die Antworten können offen oder per Skala abgefragt werden
Bodenaufstellungen	z.B. gedachtes Seil durch den Raum mit Skala oder Ecken mit Antworten, wo sich Lernenden positionieren. Auf die Aufstellung kann eine Befragung folgen.
Baum	Umriss eines Baums wird an die Tafel gemalt. Lernende bekommen grüne, gelbe und braune Blätter und markieren durch die Farbe, was ihnen gut gefällt (grün) oder weniger gut
4-Ecke-Methode	Vier Fragen werden auf Plakaten oder DIN A3-Bögen formuliert. Die Lernenden können sich frei bewegen und die Fragen schriftlich beantworten.
Rosinen picken	D bereitet Zettel mit allen Inhalten der Stunde vor, Lernende nehmen sich, was sie am [besten/interessantesten/schwierigsten etc.] fanden und

	gruppieren sich ggf.
Blindes Feedback	Die Lernenden schließen die Augen und zeigen, an inwiefern Aussagen für sie zutreffen durch Hochhalten von Fingern. 1 Finger = stimme der Aussage gar nicht zu, 10 Fingern = stimme der Aussage voll zu
One-Minute-Paper	Die Lernenden beantworten eine Frage in genau einer Minuten
Onkel-Otto-Zettel	Blätter werden oben umgeknickt und darauf je eine Frage geschrieben. Die Lernenden beantworten die Frage darunter und knicken dann das Blatt wieder so, dass nur noch die Frage, aber nicht ihre Antwort zu lesen ist. Dann geben sie das Blatt an ihren Nachbarn weiter. Es empfiehlt sich, mehrere Blätter für die gleiche Frage zu schreiben (z.B. pro Bankreihe fünf unterschiedliche Fragen).

2. Ideen für Inhalte

2.1. Abfragen, die *offen* beantwortet werden

- Was hat mir in der Stunde heute am meisten Spaß gemacht?
- Was war das wichtigste, das ich heute mitgenommen habe?
- Was finde ich am nützlichsten für meine Zukunft?
- Was könnte verbessert werden/ Was würde ich anders machen?
- Wie nah ist mir das Thema der Stunde?
- Was sollen wir in Zukunft öfter machen?
- Was war heute gut an der Zusammenarbeit im Kurs?
- Was habe ich heute darüber gelernt, wie ich lerne?
- Was müsste passieren, damit ich mich noch öfter melde?
- ...

→ eventuell mit Antwortbegrenzung (ein Punkt/zwei Dinge/etc.)

→ eventuell mit Begründung

2.2. Abfragen, die für *Skalen und Bepunktungen* geeignet sind (z.B. 1-10)

- So viel Spaß hatte ich heute
- So viel Neues habe ich gelernt
- So viel glaube ich verstanden zu haben
- So wichtig ist es mir, tatsächlich umzusetzen, was ich heute gelernt habe
- So voll fühlt sich mein Hirn jetzt an
- So frei fühle ich mich, mich in Diskussionen einzubringen
- So wohl fühle ich mich in der Veranstaltung (evtl. geheim)
- So viel Respekt habe ich vor der nächsten Probe/Ex/Schulaufgabe
- Diese Note würde ich der Stunde heute geben

- So effektiv finde ich unsere Gruppenarbeiten
- So motiviert bin ich, in diesem Fach mehr zu lernen
- So wichtig/sinnvoll finde ich es, dass wir X lernen
- So gut kann Frau X Kompliziertes verständlich machen
- So gut finde ich die ausgeteilten Arbeitsblätter
- ...

→ Teilweise ist Feedback mit einer **Wiederholung** gekoppelt. Die Lernenden denken noch einmal über die Inhalte nach und gleichzeitig erfahren Dozent_innen, was genau angekommen ist.

TIPP

Es bewährt sich, die Fragen so zu stellen, dass sie die **eigene Empfindung überprüfen**: War die Stunde wirklich zu voll? Haben die Lernenden etwas mitnehmen können? War ich heute zu konfus? War die Stunde heute zu trocken? etc.

TIPP

Gerade bei Fragen, die **Mut bzw. Offenheit von den Lernenden erfordern**, ist es wichtig, im Vorfeld eine konstruktive Atmosphäre zu schaffen und den Lernenden zu zeigen, dass man selbst Fehler hat und mit diesen umgeht. Das schafft nicht nur eine bessere Beziehung zu den einzelnen Lernenden, sondern hat auch eine Vorbildwirkung, da es ihnen zeigt, wie sie mit ihren eigenen Fehlern umgehen können. Die Lernenden müssen das Gefühl haben, dass ich an Ihrer Rückmeldung interessiert bin und bei negativen Antworten nicht beleidigt bin oder sie dafür bestrafe (z.B. Ehrlichkeit loben, wenn jemand Kritik einbringt).

TIPP

Wer sich das Feedback elektronisch geben lassen möchte, kann extra dafür konzipierte Software für Handys nutzen (gut bewertet ist z.B. Edkimo)

Weiterführende Literatur:

Hattie, John/ Timperley, Helen (2007): The Power of Feedback. In: *Review of Educational Research*. March 2007, Vol. 77, No. 1, pp. 81–112. DOI: 10.3102/003465430298487

Bastian, Johannes/ Combe, Arno/ Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim: Beltz

Berger, Regine/ Granzer, Dietlinde/ Looss, Wolfgang/ Waack, Sebastian (2013): »Warum fragt ihr nicht einfach uns?«. Mit Lernenden-Feedback lernwirksam unterrichten Weinheim, Basel: Beltz

Fengler, Jörg (2004): Feedback geben. Strategien und Übungen. Weinheim: Beltz

Geißler, Karheinz (1994): Schlußsituationen. Die Suche nach dem guten Ende. Weinheim: Beltz