C SELBSTBEOBACHTUNG UND PEER-FEEDBACK

PROTOKOLL individuell

Hinweise für den Einsatz:

- ✓ Palnen Sie beim Arbeitsauftrag ausreichend Zeit für das Ausfüllen des Protokolls ein.
- ✓ Gestalten Sie den Arbeitsauftrag zunächst nicht zu komplex, damit der Umgang mit diesem Protokoll zu erleichtern.
- ✓ Informieren Sie die Lernenden über das Ziel, das mit diesem Protokoll verfolgt wird.
- ✓ Berücksichtigen Sie beim Arbeitsauftrag die anschließende gegenseitige Reflexion der Lernenden (Peer-Feedback).
- ✓ Leiten Sie die Lernenden zum Peer-Feedback an:
    - sich die Ergebnisse zeigen und erklären lassen,
    - sagen was ihm/ihr gefällt,
    - nachfagen was unklar ist
    - Anregungen geben
    - neue Erkenntisse aus dem Reflexionsgespräch in der rechten Spalte ergänzen
- ✓ Fragen Sie die Lernenden anschließend nach ihrer Erfahrung mit diesem Protokoll.

Literatur: Bastian, Johannes. (2014). Feedback im Unterricht. Einleitung in Pädagogik 4'14. http://www.redaktion-paedagogik.de/2014/03/feedback-im-unterricht/#art1 [09.02.2016] *M.König*

C SELBSTBEOBACHTUNG UND PEER-FEEDBACK

Hintergrund:

Die Studien von Hattie zeigen, dass Feedback zu einem der stärksten Faktoren für die Leistungsentwicklung gehört.
Dabei ist Feedback kein Instrument der Bewertung ist, sondern ein Instrument der Entwicklung – der Entwicklung des Lernens und in der Folge dessen auch des Lehrens. Aus dem Feedback der Lernenden lassen sich also auch Informationen dazu entnehmen, was für die Seite des Lehrenden wichtig ist: dass beispielsweise Aufgaben klarer, verständlicher oder herausfordernder aufbereitet werden sollten oder dass die Kompetenzen zur Selbstregulation noch kleinschrittiger unterstützt und trainiert werden sollten. Diese aus den Informationen über das Lernen abgeleiteten Hinweise zur Entwicklung der Lernarrangements aber sind keine Bewertungen des Lehrenden, sondern Informationen, mit denen das Lehren und Lernen besser aufeinander abgestimmt werden können.
Die Lernenden machen in ihrem Feedback vor allem ihren eigenen Lernprozess transparent: das Aufgabenverständnis, die Lernprozessgestaltung und die Bemühungen um Selbstregulation. Die Lernenden machen dabei sichtbar, was auf diesen Ebenen gelungen ist und was nicht. Daraus ergeben sich in einem nachfolgenden Feedbackgespräch dann Überlegungen und Konsequenzen auf zwei Ebenen:

- Überlegungen zur Verbesserung des Lernens auf Seiten des Lernenden und
- Überlegungen zur Verbesserung des Lernarrangements auf Seiten des Lehrenden.

Feedback meint weder *die alltäglichen Reaktionen des Lehrenden auf die Lernenden* noch *Schülerrückmeldung als Lehrerbewertung,* sondern Feedback sollte sich nach Hattie und Timperley (2007) auf drei Ebenen des Lernens (ebd., S. 208 – 210) beziehen:

- die Aufgabe und das Aufgabenverständnis, d. h. darauf wie die Aufgaben verstanden und bearbeitet wurden;
- den Lernprozess, d. h. auf den Weg, den der Lerner gewählt hat, auf Ideen für alternative Lernwege, auf einzelne Lernschritte und Lernstrategien;
- die Fähigkeit zur Selbstregulation, d. h. den eigenen Lernweg zu planen, zu beobachten und sich selbst realistisch einzuschätzen.

Explizit ausgeklammert werden bei den Bezugsebenen von Feedback Rückmeldungen zur Person. Eine wichtige Information für diejenigen, die mit Feedback die Gefahr verbinden, dabei möglicherweise als Person angegriffen und verletzt zu werden. Begründet wird dies bei Hattie damit, dass Feedback auf der Ebene der Person nur selten effektiv sei, weil es meist keine Informationen zur Verbesserung des Lernens enthält (ebd., S. 210).

Auf jeder dieser drei Ebenen sollten jeweils drei Fragen reflektiert werden:

- Wohin gehe ich/was ist mein Ziel?
- Wie bin ich vorangekommen?
- Wohin geht es danach? (In Anlehnung an Hattie, S. 209)

Umsetzung:

Wie diese drei Fragen auf die drei Ebenen des Lernens übertragen werden können, das sehen Sie in folgender Tabelle. Im Umkehrschluss lässt sich aus der Bestimmung von Gegenständen der Feedbackarbeit und den dazu passenden Feedbackfragen schließen, was nicht als Feedback gelten sollte.

Worauf beziehe ich mich?	**Was sind meine Fragen?**	**Wie lauten meine Fragen bezogen auf den Gegenstand?**
Auf meine *Aufgabe* und mein *Aufgabenverständnis*.	Was war / ist mein Ziel? Wie bin ich vorangekommen? Wohin soll ich danach gehen?	Wie habe ich die *Aufgabe verstanden*? Was habe ich getan? Was könnte ich im Sinne der Selbstüberwachung noch tun, um die Aufgabe richtig zu verstehen?
Auf meine Erfahrungen im *Lernprozess*	Was war / ist mein Ziel? Wie bin ich vorangekommen? Wohin soll ich danach gehen?	Wie habe ich den *Lernprozess* gestaltet? Was habe ich getan, um einen für mich guten Lernweg zu finden und einzuschlagen? Was könnte ich in Zukunft tun, um den Lernweg noch besser zu gestalten?
Auf meine Erfahrungen mit *Selbstregulation*.	Was war / ist mein Ziel? Wie bin ich vorangekommen? Wohin soll ich danach gehen?	Was habe ich mir bezüglich der *Selbstregulation* vorgenommen? Was habe ich getan, um mein Lernen angemessen zu planen, zu beobachten und einzuschätzen? Was könnte ich in Zukunft tun, um meine Selbstregulation zu verbessern?

Gegenstände von Feedbackarbeit und lernbezogenen Feedbackfragen (in Anlehnung an Hattie und Timberley 2007

Folgende zwei Definitionen von Feedback ähneln sich, betonen aber doch zwei unterschiedliche Aspekte:

funktionaler Aspekt: Hattie formuliert in Anlehnung an Sattler (1989): »Damit Feedback diesen Zweck (d.h. seine Funktion zur Veränderung des Unterrichts und des Lernens, J.B.) erlangen kann, muss es Informationen bieten, die sich speziell auf die Aufgabe oder den Lernprozess beziehen, die die Lücke zwischen dem füllen, was verstanden wurde und was verstanden werden soll.« (ebd., S. 207)

operativer Aspekt: Fragt man über das »Wozu« hinaus, wie Feedback diese Funktion erfüllen kann, dann bietet sich auf der operativen Ebene die folgende eigene Bestimmung an: Feedback in einer Fortbildung bedeutet,

dass sich zwei oder mehrere Personen

- in methodisch strukturierten Rückmeldungen und Gesprächen
- Erfahrungen mit Aufgaben und Lernprozessen mitteilen,

um daraus für eine gemeinsame Weiterentwicklung des Lernens, des Lehrens und gegebenenfalls der schulischen Bedingungen zu lernen.