



Deutsche Schule | Budapest
Budapesti | Német Iskola

Konzept Feedback

Feedbackkonzept der Deutschen Schule Budapest

Präambel

Das Konzept „Feedback“ ist angebunden an den Schulentwicklungsplan 2020-2026 der Deutschen Schule Budapest und soll der Verbesserung der Schulkultur in den Bereichen „Beteiligung“ und „Evaluationskultur“ dienen.

Konkreter Bezug wird genommen auf die Punkte 3.2.1 des SEP (*„Die Schülerinnen und Schüler besitzen Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, um sich aktiv am Schulleben und an der Schulentwicklung zu beteiligen.“*) und 7.4.4 (*„Eine Evaluationskultur schließt bedarfsgerechte Evaluation und Feedback auf allen Ebenen und zwischen allen Akteuren ein.“*).

Das Konzept wird flankiert von den Konzepten „Kollegiale Unterrichtshospitation“ (KUH) und „Professionelle Lerngemeinschaften“ (PLG) und soll so sicherstellen, dass ein regelmäßiges Feedback durch Lernende, Lehrende und Eltern auch in konkrete Arbeit zur Verbesserung der Lernsituation und der Qualität des Unterrichts mündet.

I. Kontext, Sinnggebung und Begriffsklärung

Die Welt um uns herum befindet sich in einem ständigen und sehr schnellen Wandel (gesellschaftlicher, digitaler, politischer, globaler, Klima- und Arbeitsmarktwandel), die DSB wird in diesem Kontext gefordert. Statt in diesem Wandel unlösbare Probleme zu sehen, begreift die DSB den schnellen Wandel der Welt um sich herum als Herausforderung. Feedback bedeutet dem Bild zu begegnen, das die anderen von uns haben. Lob und Kritik einzuordnen, Lob und Kritik gewissenhaft weiterzugeben, mit dem Ziel, individuell und gemeinsam besser zu werden.

Hierzu bedarf es vorab einer begrifflichen Trennschärfe zwischen Feedback und Evaluation.

Feedback ist nicht gleichbedeutend mit Evaluation. In Schulen hat sich eine Kultur der ständigen Leistungsbewertung in Form von Noten durchgesetzt. Noten selbst gehören aber nicht in den Feedbackbereich, da Noten keine Informationen zu den nächsten Lernschritten anbieten.

„Während Evaluation den sozialwissenschaftlichen und empirischen Kategorien von Reliabilität und Validität entsprechen sollte, sind diese Anforderungen an Feedbackverfahren

nicht notwendigerweise zu stellen. Dies soll nicht im Umkehrschluss bedeuten, dass Feedback unwissenschaftlich ist und keiner wissenschaftlichen Fundierung oder Theorie bedarf, allein das empirische Anspruchsniveau ist auf viele Formen des Feedbacks nicht anwendbar.“ (Buhren 2015, S.17).

In der folgenden Übersicht lassen sich die Begriffe wie folgt voneinander abgrenzen:

Evaluation	Feedback
<ul style="list-style-type: none"> • Ergebnisorientiert • Bewertend • Verstärkt Hierarchien • Verifiziert den Standort • Fokus auf die Person 	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessorientiert • Beschreibend • Durchbricht Hierarchien • Bietet Ansätze zur Verbesserung • Fokus auf das Lernen

Hattie definiert Feedback wie folgt:

„Information die von einem ...über Aspekte der Leistung oder des Verstehens der/des Lernenden gegeben wird. (...) Beim Feedbackgeben geht es nicht um Sanktionen, sondern darum, Informationen zum Lernprozess und seinen Resultaten zu geben. Die wichtigsten Feedback-Fragen sind: „Wohin gehe ich?“ (Lernintentionen/Ziele /Erfolgskriterien), „Wie komme ich voran?“ (Selbstbewertung und Selbsteinschätzung) und „Wohin geht es als Nächstes?“ (Fortschreiten, neue Ziele). Ein ideales Lernumfeld bzw. eine ideale Lernerfahrung ist dann gegeben, wenn sowohl Lehrpersonen als auch Lernende Antworten auf alle diese Fragen suchen.“

(Hattie 2013, S. 206ff)

II. Feedbackkultur und Grundprinzipien

Es gilt eine systemrelevante Feedbackkultur an der DSB zu erschaffen.

Die Schule stützt sich hierzu auf die von Buhren (2015) konstatierten drei Grundformen von Feedback, die sich im schulischen Kontext unterscheiden lassen: Individualfeedback, Gruppenfeedback und Systemfeedback.

Diese lassen sich wie folgt beschreiben:

Individualfeedback kann im schulischen Kontext zwischen Schüler und Schüler, Schüler und Lehrer, Lehrer und Lehrer sowie zwischen einem Lehrer oder Mitarbeiter und einem Mitglied der Schulleitung ausgetauscht werden. Diese Form des Feedbacks ist reziprok, d.h. umkehrbar in dem Sinne, dass Feedbacknehmer und Feedbackgeber auch die jeweils andere Rolle einnehmen können. Beispiele für Individualfeedback sind kollegiale Unterrichtshospitationen, Peer-Feedback bei der Partnerarbeit und Mitarbeiterjahresgespräche.

Gruppenfeedback findet statt, wenn eine Gruppe Feedback an eine einzelne Person gibt. Beispiele sind Rückmeldungen der Klasse an die Lehrkraft, des Kollegiums an die Schulleitung, der Klasse an einzelne Schülerinnen und Schüler. Diese Form des Feedbacks ist nicht umkehrbar, da in der Regel die Einzelperson als Feedbacknehmer, und die Gesamtgruppe nur als Feedbackgeber auftritt.

Systemfeedback bezieht sich im schulischen Kontext auf Rückmeldungen verschiedener Personengruppen (Eltern, Schüler, Kollegium, Schulinspektion) zum Gesamtsystem Schule bzw. zu deren Teilbereichen. Auch diese Form des Feedbacks verläuft nur in eine Richtung. Sie ist darüber hinaus meist gesetzlich vorgeschrieben, etwa in Form der Schulinspektion.

III. Kriterien

“Ein gutes Feedback ist eine Rückmeldung, die bei der feedbackempfangenden Person das individuelle Lernen unterstützt. Oder kurz gesagt: Ein gutes Feedback ist ein lernwirksames Feedback. Was aber braucht es, damit ein Feedback eine möglichst große Lernwirksamkeit entfalten kann?“ (Landwehr 2012, S. 11)

1. Ein lernwirksames Feedback ist glaubwürdig.

Die feedbackempfangene Person muss den Feedback-Geber als vertrauensvoll einstufen und muss überzeugt sein, dass das Feedback auf nachvollziehbaren Beobachtungen und Erfahrungen beruht.

2. Ein lernwirksames Feedback ist erfahrungsbezogen und konkret.

Das Feedback soll sich auf konkrete Handlungssituationen beziehen und keine pauschalen Urteile enthalten.

3 Ein lernwirksames Feedback bezieht sich auf beeinflussbare / veränderbare Aspekte des Handelns.

Das Feedback sollte nur Ansatzpunkte aufzeigen, die für den Feedbackempfänger steuerbar und gestaltbar sind. Kritische Rückmeldungen zur Persönlichkeit oder zu institutionellen Rahmenvorgaben sind zu unterlassen.

4. Ein lernwirksames Feedback ist emotional verkraftbar und nicht verletzend.

Ein emotional verkraftbares Feedback darf nicht verletzend sein, sondern sollte konstruktiv Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.

5. Ein lernwirksames Feedback wird in lernunterstützender Absicht erteilt.

Das Feedback darf nicht als Instrument der Beziehungsgestaltung missbraucht werden, es sollte nicht belehrend sein, sondern dient als Denkanstoß. Entscheidend für ein gutes Feedback ist, dass es frei von jeder Wertung ist.

6. Ein lernwirksames Feedback wird in lernbereiter Haltung entgegengenommen.

Feedback führt nur dann zu einer Verbesserung der Qualität, wenn der Feedbackempfangende bereit ist, sich mit den Ergebnissen des Feedbacks auseinanderzusetzen.

(nach Landwehr, S. 11 ff.)

IV. Feedback unter den Beteiligten:

Das Feedbackverfahren an der Deutschen Schule Budapest wird ausgerichtet an der 3-Ebenen-Struktur von Buhren. Auf allen Ebenen gibt es Schwerpunkte mit klaren Zuordnungen:

Individualfeedback

Lehrer-Lehrer

- Kollegiale Unterrichtshospitation (siehe KUH-Konzept der DSB)

Gruppenfeedback

Schüler- Lehrer

- Feedback (mindestens einmal im Halbjahr pro Fach- verpflichtend, Methode nach eigenem Erwägen, z.B. Feedbackbogen im Anhang)
- Das gesammelte Feedback wird zusammen durch Lehrer und Schüler innerhalb der Klasse/ Gruppe besprochen.

Systemfeedback

Eltern - System

- Anonymisiertes strategisches Feedback auf Schulebene zweijährlich (IQES)

Lehrer – System

- Anonymisiertes strategisches Feedback auf Schulebene zweijährlich (IQES)

Schüler – System

- Anonymisiertes strategisches Feedback auf Schulebene zweijährlich (IQES)

Literatur:

- Claus G. Buhren (2015): Handbuch Feedback in der Schule
- John A. C. Hattie (2013): Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visib-le learning", besorgt von Wolfgang Beywl und Klaus Zierer. Baltmannsweiler
- Norbert Landwehr: Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Einführung von lernwirksamen Feedbackprozessen. Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur (2012)

(verabschiedet durch die STG zu Beginn des SJ 2022/23)