

Weiter so!

Mit Kindern eine Feed-back-Kultur schaffen

VON DIETLINDE HEDWIG HECKT

„Feed-back geben“ ist eine der pädagogischen Aufgaben schlechthin. Das Feed-back wirkt sich auf das Selbstkonzept des Lernenden aus. Als resultierende Reaktion ist von vermehrter Anstrengung bis zu Trotzreaktionen alles möglich. Entscheidend ist, auf welche Art und unter welchen Umständen die Rückmeldung erfolgt. Was gilt es zu beachten?



FOTO: BERT BUTZKE

Verhalten darf kritisiert werden, dabei darf aber nie das Gegenüber als Person in Frage gestellt werden. So lautet eine wichtige Regel für angemessenes Feed-back.

Für eine realistische Selbsteinschätzung ist Feed-back hinsichtlich Lernbemühungen, Ergebnissen, verwendeter Strategien und sozialen Verhaltens ebenso wichtig wie

für gelingende Lern- und Arbeitsprozesse. In der Schule wird es häufig gegeben, ist aber nicht immer hilfreich. Wenn – durchaus gut gemeintes – Feed-back dazu führt, dass Kin-

der zunehmend das Gefühl haben, auch mit erheblicher Anstrengung die „gesteckten“ Anforderungen nicht bewältigen zu können, ist das eines der Puzzleteile im Bild misslingender

Lerngeschichten. Wir haben es mit einem sensiblen Thema zu tun, das persönliche wie systemische Aspekte aufweist.

Das traditionell selektionsorientierte deutsche Schulsystem lässt sich schwer im Sinne einer Kultur gegenseitiger Unterstützung interpretieren, auch wenn einzelne Lehrkräfte diesbezüglich Hervorragendes leisten. Die kontrovers diskutierte Praxis, Kindern und Eltern via Ziffernnoten ein „Feed-back“ über Lernleistungen zu geben, soll hier nur am Rande erwähnt werden. Leistungssteigernd ist das nur sehr bedingt. Notwendig ist es – wie es u. a. Finnland beweist – überhaupt nicht. Zu pädagogischen Paradoxien führt es allemal.

Wie macht man Kindern glaubwürdig klar, dass Sozial- und Sachnormen nur ein kleiner Teil der Wahrheit sind, dass ihre individuellen Leistungen sich in ermutigender Weise verbessert haben, auch wenn sie nach wie vor mit einer – gesellschaftlich inakzeptablen – Fünf nach Hause gehen? Es geht dabei nicht um das Schönreden von Lernrückständen. Auch das ist keine faire und angemessene Rückmeldung. Feed-back bewegt sich auf einem schmalen Grat, und es verlangt viel Überlegung.

EIN PÄDAGOGISCHER IMPERATIV

Lehrkräfte fragen – durchaus berechtigt –, wie sie denn bitte schön dieses individuelle und die Kinder aufbauende Feed-back neben allem anderen auch noch und immer wieder leisten sollen. Der schleswig-holsteinische Kinderbuchautor, Lehrer und Schulrat Boy Lornsen hat darauf anlässlich einer Lesung eine überzeugende Antwort gegeben. Nach langem Überlegen stellte er fest: „Das Leben ist so schwierig, dass man nur eines tun kann: Die Kinder ermutigen, ermutigen, ermutigen“. Wenn man diesen pädagogischen Imperativ zur Grundlage seines Handelns macht, dann verändert das Schule auf eine subtile und umfassende Art und Weise. Es ist nicht belanglos, ob eine Lehrerin, ein Lehrer zu einem Kind sagt:

- Soweit war das schon ganz gut, was du da gerechnet hast.
- Für dich war das eine gute Leistung.

- Ich freue mich, dass du in diesem Diktat so viele Wörter richtig geschrieben hast.
- Schön, dass du jetzt auch verstanden hast, wie das mit dem ... geht.
- Es gefällt mir, dass ich in deiner letzten Mathearbeit so wenige Fehler anstreichen musste.
- Ich sehe an deinen Fehlern, dass du auf einem guten Weg bist.

DIE SCHWIERIGKEIT DER KOMMUNIKATION

Selbstverständlich geht es bei ermutigendem Feed-back nicht nur um die Wörter, sondern auch um deren Betonung, um den Gesichtsausdruck der Lehrkraft beim Sprechen, um unterschwellige Botschaften. Friedemann Schulz von Thun hat der Pädagogik die „vier Seiten einer Botschaft“ (1981, S. 30 f.) beschert, denen die „vier Ohren“ des die Botschaft Aufnehmenden entsprechen (siehe Abb. 1). Auf vier verschiedenen Ebenen können Mitteilungen gesendet und empfangen werden:

- auf der Beziehungsebene,
- auf der Sachebene,
- als Aufforderung (Appell),
- als Selbstkundgabe (-offenbarung).

Was z. B. auf der Sachebene mitgeteilt wurde, kann auf der Beziehungsebene verstanden werden. Diverse

z. T. problematische Konstellationen sind möglich. Das Ganze gilt auch für Feed-backs.

Erfahrungsgemäß ist es aber nicht die Sachebene, die die meisten Probleme schafft. So kann in einer Vertrauenskultur kritisches Feed-back als hilfreich empfunden werden, zumal wenn es mit entsprechenden Unterstützungsangeboten einhergeht. In einer Leistungskultur, die Wertschätzung an erfüllte Sachnormen knüpft, sieht das meist anders aus.

MEINE SICHT – DIE SICHT DER ANDEREN

Die Entwicklung einer Feed-back-Kultur ist an vielen Stellen erforderlich. Beim kooperativen Lernen beispielsweise sollen soziale Fertigkeiten systematisch gelehrt und geübt, zum gemeinsamen Gesprächsthema gemacht und weiterentwickelt werden. Das bedeutet, dass zu den jeweiligen Gruppenaufgaben auch eine Rückmeldung gehört, und zwar hinsichtlich der kognitiven und der sozialen Ebene. Die Lehrerin bzw. der Lehrer strukturiert dieses Feed-back durch Impulse oder Fragen. Beispielsweise erhalten alle Schülerinnen und Schüler nach Abschluss ihrer Gruppenarbeit einen Fragebogen. Dort könnte stehen:

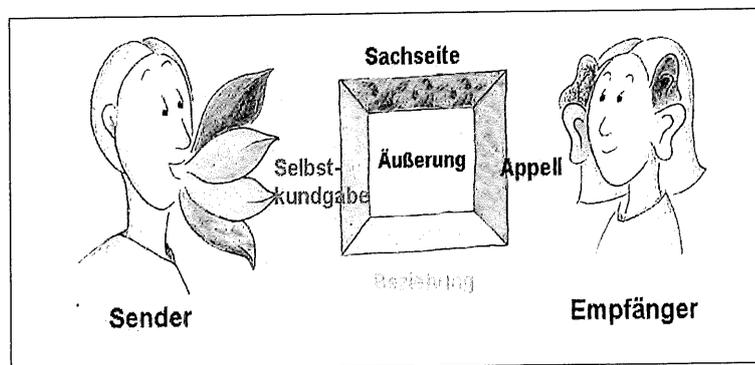


Abb. 1: Das Kommunikationsquadrat ist das bekannteste und inzwischen auch weit verbreitete Modell von Friedemann Schulz von Thun. Bekannt geworden ist dieses Modell auch als „Vier-Ohren-Modell“.

Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere) – blau
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe) – grün,
- einen Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe) – gelb
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte) – rot

- Mein Beitrag zum Gruppenergebnis war ...
- Ich habe darauf geachtet, dass ...
- Gut gelungen ist mir ...
- Nächstes Mal werde ich dafür sorgen, dass ...

Oder:

- Unser Gruppenziel heute war ...
- Wir haben daran gearbeitet, dass ...
- Gut gelungen ist uns ...
- Weniger erfolgreich waren wir darin ...
- Nächstes Mal wollen wir ...

Jede Schülerin und jeder Schüler schreibt seine Stichworte dazu auf ein Blatt, anschließend werden die einzelnen Aussagen von der Gruppe gemeinsam im Teamgespräch überprüft. Wir haben es dabei mit einem Wechselspiel von Selbst- und Fremdwahrnehmung zu tun.

FEED-BACK-REGELN

Sozial verträgliches, aufbauendes Feed-back muss ebenso behutsam und beharrlich eingeübt werden wie eine auf gegenseitigen Respekt gegründete Gesprächskultur in der Klasse. Es sollte immer präzise, so detailliert wie nötig und so verständlich wie möglich sein. So trägt es zu einer realistischen Selbsteinschätzung in sozialen und professionellen Kontexten bei und unterstützt Lern- und Arbeitsprozesse. Misslingendes, herabsetzendes oder überzogenes Feed-back kann zu gegenseitiger Ablehnung und nachfolgend zu Konflikten führen.

Gelingendes Feed-back – auch und gerade wenn es sich um ein kritisches handelt – geht daher von Akzeptanz aus. Es erfolgt in Ich-Form, geht auf Situationen und auf Verhalten ein, ist

beschreibend und nicht abwertend. Es sollte zudem zeitnah erfolgen und in einer Form, die man auch für die eigene Person als zuträglich empfindet. Die nachfolgenden Empfehlungen können im Alltag hilfreich sein.

Schaffen Sie Akzeptanz

Signalisieren Sie Ihrem Gegenüber Aufmerksamkeit und Zuwendung. Nehmen Sie Blickkontakt auf, und bleiben Sie zugewandt.

Machen Sie persönliche und präzise Aussagen

Nennen Sie Ihre Beobachtungen und die Wirkungen auf Sie: „Ich habe bemerkt, dass ...“ „Gefallen hat mir, wie ...“. Vermeiden Sie Zuschreibungen und pauschale Wertungen.

Bleiben Sie konkret

Erwähnen Sie ein bestimmtes Lern- oder Arbeitsergebnis. Machen Sie aber keine diffusen und weitschweifenden Äußerungen.

Bleiben Sie konstruktiv

Schränken Sie Positives nicht ein. Beziehen Sie Kritik unbedingt auf konkrete Sachverhalte bzw. Verhaltensweisen. Verzichten Sie auf Vorwürfe und stellen Sie niemals den Menschen an sich in Frage.

- Zeige dem anderen, dass du ihn würdigst. Schenke ihm Aufmerksamkeit und nimm dir Zeit für ihn.
- Beschreibe ihm, was du gehört und gesehen hast.
- Sage ganz genau, was dir aufgefallen ist, sodass der andere sich ein Bild davon machen kann.
- Sage, was dir gut oder nicht gut gefallen hat von dem, was der andere gemacht hat oder wie er es gemacht hat.

Feed-back – auch und gerade wenn es sich um ein kritisches handelt – geht von Respekt für den anderen aus. Es bedeutet, dass ich einem anderen Aufmerksamkeit, Zeit, Überlegung schenke und ihn dadurch in vielerlei Hinsicht unterstütze. Es bedeutet aber auch, dass ich, als derjenige, der ein Feed-back gibt, etwas lerne. Vielleicht habe ich etwas falsch beobachtet, vielleicht hat das Verhalten des anderen ganz andere Ursachen. In einer fairen Feed-back-Kultur lernen beide bzw. alle voneinander. In affektgeladenen Situationen sollte man allerdings nur dann ein Feed-back verlangen oder von sich geben, wenn man wirklich sicher ist, dabei sachlich und (auch im Tonfall) angemessen bleiben zu können.

FEED-BACK-REGELN FÜR KINDER

Diese „Feed-back-Regeln“ (siehe auch Abb. 2) gelten für Erwachsene ebenso wie für Kinder und Jugendliche. Selbstverständlich sollte sich die Art der Formulierung mit der Altersgruppe ändern, nicht aber die Grundstruktur.

Für Kinder könnten die Regeln folgendermaßen heißen:

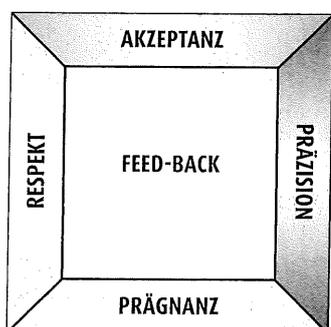


Abb. 2: Die vier Seiten gelingenden Feed-backs sollte jeder beherzigen, der mit Menschen konstruktiv zusammenarbeiten möchte. Das gilt auch für Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler.

DIE AUTORIN

Dr. Dietlinde Hedwig Heckt

ist Professorin (apl.) an der TU Braunschweig und Herausgeberin von Grundschule.

LITERATUR

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Reinbeck 1981