

## Material zur Veränderung der Lehrerrolle im Unterricht

### A. Wertschätzung als Grundlage für den Unterricht

#### 1 Was ist Wertschätzung?

Wertschätzung bedeutet, dass man den Lernenden als Person ohne Vorurteile annehmen soll. Man erkennt das Potential einer Person, anstatt sie zu kritisieren, weil sie etwas nicht kann. (Reitzer 2014, S. 22)

#### 2 Wie lässt sich Wertschätzung vermitteln?

##### a) Interesse an der Person zeigen

Der Lernende steht im Mittelpunkt – nicht das Problem: *personenzentriertes Lernen*.

**Ausgangspunkt:** der Lernende kann Verantwortung für seinen Lernprozess übernehmen; der Lehrende soll ihn auf Augenhöhe in diesem Prozess begleiten.

##### Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den Lehrenden?

Funktion der Lehrperson: den Lernprozess begleiten

Funktion des Lernenden: die Verantwortung für das Vorankommen des Lernprozesses übernehmen

**Herausforderung für die Lehrperson:** Wie kann ich meinen Unterricht so gestalten, dass Vertrauen vorherrscht und jeder sich ernst genommen fühlt? Wie kann ich im Unterricht so handeln, dass meine Schüler die Möglichkeit haben, am Lernprozess aktiv teilzunehmen und dabei keine Angst (z.B. vor Strafen) zu haben?

##### b) Zugänglich sein

Zugänglich zu sein fördert Learning Goals:

**Was ich als Lehrende im Unterricht nicht tun sollte:** Nur gute Noten berücksichtigen und Schülerleistungen ständig miteinander vergleichen;

**Was ich eher tun soll:** jeden Fortschritt der einzelnen Schüler honorieren, Selbsteinschätzung des eigenen Lernverhaltens und das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten fördern.

### c) Präsenz zeigen

Präsent sein bedeutet, dass man einen positiven Gesamteindruck vermittelt.

Dabei soll man innerhalb seiner Gesamtpersönlichkeit operieren: physisch, emotional, spirituell und kognitiv (Reitzer 2014, S. 27–29)

#### Verschiedene Lehrerrollen im Unterricht

Lehrender, Motivator, (Aufgaben-)  
Bewerter, Moderator, Innovator,  
Kommunikator, Autoritätsperson.

#### Lehrerrollen außerhalb des Unterrichts:

Planer, Organisator, Bewerter von  
Kompetenzen, Ideenentwickler, Experte.

(Reitzer 2014, S. 15)

## B. Was ist Feedback?

1. Feedback: »**Rückmeldung** über Wahrnehmung, Verstehen und Erleben von Verhaltensweisen. « (Schreiber u.a. 2008, S. 11)
2. »Heute wird Feedback vor allem als **gemeinsame Verständigungsleitung** zwischen zwei oder mehreren Personen verstanden. Unsere Verhaltensweisen werden durch Feedback gespiegelt. Wie wir von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt werden. Ebenso erfahren andere von uns, wie ihre Person und Handlungsweise auf uns wirkt. Zwischenmenschliche Beziehungen können dadurch geklärt und wesentlich verbessert werden.« (Strahm 2008, S. 52)
3. »Formative feedback is defined as **information** communicated to the learner that is intended to *modify his or her thinking or behavior for the purpose of improving learning*. « (Shute 2008, S. 154)
4. In der Unterrichtspraxis versteht man unter Feedback primär **die Rückmeldung zwischen den Lernenden und den Lehrenden** im Unterrichtsprozess (...). Hauptziel des Feedbacks: Evaluation des Lernprozesses, der Lehr-/Lernergebnisse sowie eingesetzter Materialien und methodisch-didaktischer Arrangements unter Aspekten der Prozesssteuerung sowie der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung. (Merlingen 2010, S. 79)
5. „Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Feedback eine **Information** ist, die von einem Akteur (z.B. Lehrperson, Peer, Buch, Eltern oder die eigene Erfahrung) über Aspekte der eigenen Leistung oder des eigenen Verstehens gegeben wird. Beispielsweise kann eine Lehrperson oder ein Elternteil korrigierende Informationen liefern. Ein Peer kann eine alternative Strategie aufzeigen. Ein Buch kann Informationen liefern, die eine Idee deutlicher machen. Ein Elternteil kann ermutigen, und eine

Lernende bzw. ein Lernender kann die Antwort nachschlagen, um die Korrektheit der Antwort zu prüfen. *Feedback ist eine ‚Folge‘ der Leistung.*“ (Hattie/Beywl/Zierer 2013, S. 206–207)

6. “Meaningful feedback is central to performance management. Feedback guides, motivates, and reinforces effective behaviors and reduces or stops ineffective behaviors. “ (London 2003, S. 1)

7. „Feedback im Unterricht bedeutet,

- dass sich zwei oder mehrere Personen
- in methodisch strukturierten Rückmeldungen und Gesprächen
- Erfahrungen mit Aufgaben und Lernprozesse mitteilen,

um daraus für eigene gemeinsame Weiterentwicklung des Lernens, des Lehrens und gegebenenfalls der schulischen Bedingungen zu lernen.“ (Bastian 2014, S. 8)

### C. Kriterium für wirksames Feedback

**Kriterium 1 „lernorientiert“:** *Das Feedback verdeutlicht gute Leistung und der Weg dorthin.*

→ „Wirksames Feedback bezieht sich auf die aktuellen Leistungen und den Weg dorthin. Das setzt ein qualitatives Feedback voraus.“

**Kriterium 2 „nachhaltig“:** *Das Feedback enthält nicht nur oberflächliche Hinweise.*

→ Feedback mit hohem Informationsgehalt ist wichtig für nachhaltiges Lernen

**Kriterium 3 „motivierend“:** *Das Feedback motiviert zum weiterlernen.*

→ Affektive Komponente des Feedbacks

**Kriterium 4 „dialogisch“:** *Das Feedback führt zu einem Dialog über das Lernen.*

→ Ein Gespräch ist persönlich, häufig motivierend, bietet Möglichkeit zur Nachfrage.

**Kriterium 5 „vielfältig“:** *Peer- und Selbstbeurteilungen werden berücksichtigt.*

→ Die Lerner profitieren davon, wenn Feedback aus unterschiedlichen Perspektiven erfolgt, wenn es eine vielfältige Test- und Feedbackkultur gibt.

**Kriterium 6 „zeitnah“:** *Leistung und Feedback liegen nicht zu lange auseinander*

→ Zwischen der Leistung und dem Feedback ist nicht zu viel Zeit vergangen, damit das Interesse an der Leistung noch aktuell ist. (Krekeler 2011, S. 76–77)

### **Konstruktives Feedback ("förderndes Feedback") vs. destruktives Feedback:**

Manuel London (2003, S. 15): "However, the benefits of feedback depend a great deal on how the feedback is delivered!" (Aber die Leistungen des Feedbacks hängen in hohem Maße davon ab, wie es gegeben wird!)

London unterscheidet zwischen „konstruktivem“ und „destruktivem“ Feedback

#### **a. Konstruktives Feedback ("förderndes Feedback"):**

- Es bietet konkrete Informationen, die vom Feedbacknehmer genutzt werden können.
- Es ist klar und verständlich, und es wird vom Nehmer und Geber in gleicher Weise interpretiert und verstanden;
- es ist nicht grundsätzlich positiv, fördert aber die individuelle Entwicklung und stärkt die Persönlichkeit des Einzelnen;
- Es berücksichtigt die Fähigkeit des Feedbacknehmers, die in der Rückmeldung enthaltene Informationen zu verstehen und zu verarbeiten.

#### **b. destruktives Feedback:**

- Es ist nicht spezifisch, oft sehr allgemein gehalten,
- Es ist auf persönliche, nicht auf professionelle Defizite des Feedbacknehmers gerichtet (Buhren 2015, S. 26–27)

Personen, die ein individuell förderndes, also konstruktives Feedback erhalten, erbringen bessere Ergebnisse und weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als Kollegen, die kein Feedback erhalten haben (Brett/Atwater 2001).

Destruktives Feedback → Reaktionen mit Angst und Spannungen, Widerstand bei künftigem Feedback (Baron 1988)

## Literaturverzeichnis

- Barkowski, Hans/Krumm, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2010): *Fachlexikon Deutsch als Fremd- und Zweitsprache*. Tübingen [u.a.]: Francke.
- Bastian, Johannes (2014): Feedback im Unterricht. Lernen verstehen und einen Dialog über Lernen beginnen. In: *Pädagogik*, 66. Jahrgang, 4, S. 6–9.
- Buhren, Claus G. (2015): Feedback - Definitionen und Differenzierungen. In: Buhren, Claus G. (Hrsg.): *Pädagogik*, S. 11–30. Weinheim: Beltz.
- Buhren, Claus G. (Hrsg.) (2015): *Handbuch Feedback in der Schule*. Weinheim: Beltz.
- Dubs, Rolf (2009): *Lehrerverhalten. Ein Beitrag zur Interaktion von Lehrenden und Lernenden im Unterricht*. 2. Auflage. Stuttgart: Steiner.
- Funk, Hermann/Kuhn, Christa/Skiba, Dirk/Spaniel-Weise, Dorothea/Wicke, Rainer E. (2014): *Aufgaben, Übungen, Interaktion. Buch mit DVD*. Stuttgart: Langenscheidt bei Klett.
- Gudjons, Herbert (2006): *Neue Unterrichtskultur, veränderte Lehrerrolle*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Hattie, John (2014): *Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning for Teachers"*. 1. Auflage. Unter Mitarbeit von Wolfgang Beywl/Klaus Zierer. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Hattie, John N./Beywl, Wolfgang/Zierer, Klaus (2013): *Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutschsprachige Ausgabe von "Visible Learning"*. 1. Auflage. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.
- Höhle, Gerhard (2014): Professionsbezogene Gelingensbedingungen von Unterricht als Kontinuum im Ausbildung und Praxis verankert. In: Höhle, Gerhard (Hrsg.): *Theorie und Praxis der Schulpädagogik* 20. 1. Auflage. Immenhausen, Hess: Prolog-Verlag.
- Höhle, Gerhard (Hrsg.) (2014): *Was sind gute Lehrerinnen und Lehrer? Zu den professionsbezogenen Gelingensbedingungen von Unterricht*. 1. Auflage. Immenhausen, Hess: Prolog-Verlag.
- Krekeler, Christian (2011): Sprachtests, Feedback und Lernen. In: *Zeitschrift "Deutsch als Fremdsprache"*, 48. Jahrgang, 2, S. S. 74–83.
- Königs, Frank G. (2014): War die Lernerorientierung ein Irrtum? Der Fremdsprachenlehrer im Kontext der Sprachlehrforschung. In: *Fremdsprachen Lehren und Lernen*, 43, 1, S. 66–80.
- London, Manuel (2003): *Job Feedback. Giving, Seeking and Using Feedback for Performance Improvement*. 2. Auflage. Mahwah, NJ [u.a.]: Erlbaum.
- Merlingen, Verena (2010): Feedback. In: Barkowski, Hans/Krumm, Hans-Jürgen (Hrsg.): *UTB 8422 : Sprachwissenschaft*, S. S. 79. Tübingen [u.a.]: Francke.
- Meyer, Hilbert (2014): *Was ist guter Unterricht?* 10. Auflage. Berlin: Cornelsen Scriptor.
- Nodari, Claudio (Hrsg.) (1996): *Autonomes Lernen*. München: Klett Ed. Dt. [u.a.].
- Nodari, Claudio (1996): Autonomie und Fremdsprachenlernen. In: Nodari, Claudio (Hrsg.): *Fremdsprache Deutsch : Sondernummer 1996*, S. 4–10. München: Klett Ed. Dt. [u.a.].
- Reitzer, Christine (2014): *Erfolgreich lehren: Ermutigen, motivieren, begeistern*. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Schart, Michael (2014): Die Lehrerrolle in der fremdsprachendidaktischen Forschung: Konzeptionen, Ergebnisse, Kosequenzen. In: *Fremdsprachen Lehren und Lernen*, 43. Jahrgang, 1, S. 36–50.
- Shute, Valerie J. (2008): Focus on Formative Feedback. In: *Review of Educational Research*, 78, 1, S. 153–189.