

souveräner im Unterrichten von Vorlesen, Erzählen und Rezitieren, wenn Sie es selbst gut beherrschen. Sie können Ihre Klassen – auch in Biologie oder Geschichte – bestimmt glaubwürdiger auf das Referieren vorbereiten, wenn Sie selbst im Auftreten sicher sind.

Wir nehmen in allen Kapiteln Bezug auf die besonderen Anforderungen des Lehrberufs und geben Ihnen konkrete Hinweise, wie Sie zu mehr körperlicher und stimmlicher Ausdauer und guter Sprechtechnik kommen. Wir möchten Sie damit in der Ausbildung Ihrer personalen und sozialen Kompetenz unterstützen, damit Sie mit noch mehr Freude in den Beruf gehen bzw. als Lehrerin und Lehrer noch mehr überzeugen.

*Es ist kaum zu glauben,
was jeder Mensch glaubt, was er für ein Mensch ist.*
Johann Nepomuk Nestroy

Feedback

Als Studierende des Lehramts befinden Sie sich in Praktikum und Unterrichtsversuchen häufig in Bewertungssituationen; auch Ihre Präsentationen an der Hochschule werden kommentiert. Im Referendariat stehen Sie nicht nur vor der Klasse, sondern auch vor Mentor und Fachleiterin. Sie bekommen Rückmeldungen, bei denen es sowohl um fachwissenschaftliche und fachdidaktische Fragen geht als auch um Sie als Lehrerpersönlichkeit.

Wenn Sie selbst unterrichten, werden Sie mündliche Leistungen Ihrer Schülerinnen und Schüler auswerten. Manchmal erfolgt daraus eine Beurteilung in Form einer Note, manchmal auch lediglich ein Kommentar oder eine Einschätzung von Seiten der Klasse und des Lehrers.

Eine wichtige Methode für das Empfangen und Geben von Rückmeldungen ist das *Feedback*. Feedback setzt bei den persönlichen Kompetenzen an und möchte gleichzeitig ein Instrument für den sozialen Umgang sein. Wer sich seiner bedienen kann, ist in der Lage, anderen konstruktive Rückmeldung zu geben und nachvollziehbare Einschätzungen zu äußern. Darüber hinaus kann man Feedback in Konfliktgesprächen als Klärungshilfe nutzen. In Feedbacksituationen erfährt man etwas über sich selbst und seine Wirkung, so dass man zum Nachdenken über sich angeregt wird. Will man sich als Persönlichkeit weiterentwickeln, kann Feedback dazu einen wertvollen Beitrag leisten.

Gerade für den Unterricht können Sie von der Auseinandersetzung mit Feedback profitieren, sowohl durch die Möglichkeit der Persönlichkeitsentwicklung als auch von der Methode.

Im Alltag und durch die umgangssprachliche Verwendung hat der Begriff an Schärfe verloren und teilweise die banale Bedeutung von „Antwort“ oder „Reaktion“ bekommen. Wenn wir hier von Feedback sprechen, meinen wir die Methode, die als sozialwissenschaftliches Konzept schon 1946 vom Sozialpsychologen Kurt Lewin vorgelegt wurde (vgl. dazu Fengler S. 14), vor allem aber durch die Pädagogik und Gruppendynamik in den 1970er Jahren weiterentwickelt worden ist.

Der Begriff *Feedback* kommt ursprünglich aus der Kybernetik, der Lehre von Steuerungs- und Regelprozessen, und bedeutet Rückkoppelung oder Rückmeldung. Dort werden Ist-Werte und Soll-Werte zueinander in Beziehung gesetzt, um eine zielgerichtete Korrektur zu ermöglichen.

In Gesprächs- und Redesituationen gibt es keine Soll-Werte, auch keine Regeln, die objektiv überprüfbar oder situations- und personenübergreifend gültig sind. Bei Feedback in kommunikativen Prozessen handelt es sich um eine Rückmeldung, die Klaus Antons (einer der ersten Vertreter der Gruppenpädagogik und -dynamik) beschreibt als „eine Mitteilung an eine Person, die diese Person darüber informiert, wie ihre Verhaltensweisen von andern wahrgenommen, verstanden und erlebt werden“ (Antons S. 108).

Im sprecherzieherischen Kontext geht es hauptsächlich um die Eindrücke, die man in Gesprächs- und Redesituationen von einer Person gewinnt. Weil es in der mündlichen Kommunikation objektive Kriterien wie Falsch und Richtig, Gut und Schlecht nicht gibt, ist es sinnvoll, einen anderen Weg zu wählen: „Dabei bekennen sich die Gesprächspartner zu ihrer kontrollierten Subjektivität und erheben diese zur Methode“ (Fengler S. 15). Wie müsste denn ein Referat sein, damit man sagen kann: „So war es richtig.“, oder was genau müsste sich im Unterricht zeigen, damit man berechtigterweise sagen könnte: „So war es falsch.“? Für den Sprecher wird eine Rückmeldung gut nachvollziehbar, wenn zunächst eine Beschreibung dessen erfolgt, was man sehen und hören konnte und sich daran die Einschätzung der Hörerin anfügt. *Kontrollierte Subjektivität* bedeutet, dass sich die Beobachtung an Kriterien orientiert, die von den Beteiligten als sinnvoll erachtet werden.

Klaus Antons empfiehlt Feedback in drei Schritten:

- 1) Beobachtung (Wahrnehmungen auf sprachlicher, stimmlich-sprecherischer, körperlicher, gestisch-mimischer Ausdrucksebene)
- 2) Wirkung (Interpretation und Eindrücke)
- 3) Reaktion (Was löst es in mir aus?)

Das Entscheidende dabei ist, die Wirkung an die Beobachtung zu binden. Das bedeutet, dass der Hörer den Eindruck, den er gewinnt, unmittelbar auf Verhalten und Ausdruck des Sprechers bezieht.

Wenn es nach einem Referat Rückmeldungen vom Publikum gibt, hört man häufig Sätze wie „Am Anfang warst du noch ein bisschen aufgeregt, aber nach den ersten Minuten warst du total souverän.“ oder „Ich fand’s richtig interessant und ich hätte noch länger zuhören können.“ Das sind Wirkungen, das sind Eindrücke. Sie lassen sich relativ leicht feststellen und in Worte fassen. Aber wie hilfreich sind diese Aussagen für den nächsten Auftritt des Sprechers? Und könnten Sie ihm sagen, woran Sie die Aufregung der ersten Minuten festmachen? Könnten Sie formulieren, was sich geändert hat, dass Sie ihn im Laufe des Referats souveräner fanden? Womit genau hat die Sprecherin Ihr Interesse geweckt, und wie hat sie gesprochen, dass Sie gerne noch mehr gehört hätten?

Fragen solcher Art lassen sich durch den Dreischritt im Feedback beantworten. Dabei wird deutlich, welche Rolle die Subjektivität spielt: Jeder Zuhörer kann individuell sagen, weshalb *er* meint, auf eine Aufregung schließen zu können, oder weshalb *er* interessiert zugehört hat. Hinzu kommt, dass den Zuhörern

Unterschiedliches auffällt, denn deren Wahrnehmungen sind nie identisch. Es kann gut sein, dass nicht jeder im Publikum bemerkt, dass ein Redner oft von einem Fuß auf den anderen wechselt. Und selbst wenn alle diese Gewichtsverlagerungen sehen, löst dies sehr wahrscheinlich ganz unterschiedliche Reaktionen aus.

Die Beschreibung dessen, was man wahrnehmen kann, ist unerlässlicher Bestandteil jeder nachvollziehbaren und damit hilfreichen Kritik. Deshalb ist sie nicht nur beim Feedback der erste Schritt. Wenn Sie sich an eine schriftliche Gedichtinterpretation im Deutschunterricht erinnern, haben Sie auch da zunächst die Sprache, das Metrum, die Reimform beschrieben, bevor Sie interpretiert und Ihre eigenen Gedanken geäußert haben. Auch bei einer Buchrezension will der Leser erfahren, wie der Kritiker dazu kommt, den Stil beispielsweise als originell zu bezeichnen. Es ist also für den *Empfänger* hilfreich.

Als Sprecher, als Lehrerin, hat man keinen direkten Zugriff auf die *Wirkung*, die man bei anderen auslöst, aber man kann das eigene (Sprech-) *Verhalten* verändern, um eine andere Wirkung zu erzielen. Dazu braucht man regelmäßige und möglichst breit gefächerte Rückmeldungen, die Hinweise darauf geben, was man in der nächsten Situation beibehalten oder verändern könnte.

Möglicherweise erfahren Sie im Feedback etwas Neues über sich; etwas, das Ihnen beim Sprechen gar nicht bewusst war. Darin liegt der Wert der Fremdeinschätzung: Sie erlaubt es Ihnen, Ihr Selbstbild zu überprüfen. Sie bekommen vielleicht die Rückmeldung, dass Sie sehr ruhig gewirkt haben, obwohl Sie innerlich eine sehr starke Aufregung gespürt haben; vielleicht erfahren Sie aber auch, dass manche Zuhörer von den vielen Fülllauten abgelenkt waren, die Ihnen selbst bislang gar nicht bewusst waren.

Für Verhaltensweisen, die man selbst nicht wahrnimmt, die für andere aber offenkundig sind, ist der Begriff *Blinder Fleck* gebräuchlich. Er stammt von Joseph Luft und Harry Ingham, die sich im Rahmen ihrer Forschung zu den Prozessen sozialen Lernens in den 1970er Jahren eingehend mit Selbst- und Fremdwahrnehmung befasst haben. Mehr dazu können Sie im Zusammenhang mit dem sogenannten *Johari-Fenster* (Luft S. 23) erfahren.

Im Feedback bekommt man von Anderen Informationen über das eigene Verhalten und Handeln, der Blinde Fleck verkleinert sich dadurch. Erst wenn das bislang Unbekannte bekannt wird, kann man es auch beeinflussen und bewusst so handeln, dass sich die gewünschte Wirkung einstellt. Die Wirkung der Person, die persönliche Art zu sprechen, ist im Lehrberuf nicht zu unterschätzen. Denn mit Ihrem Sprechen gestalten Sie die Atmosphäre und den Kontakt zur Klasse und tragen wesentlich zum Unterrichtserfolg bei. Deshalb ist es notwendig, etwas über die eigene Wirkung zu wissen und seinen Ausdruck absichtsvoll zu gestalten. Es ist die Absicht, die reflektierte Intention, die Handeln professionell werden lässt.

Damit der Feedbackempfänger aus der Rückmeldung tatsächlich einen Gewinn für zukünftige Situationen ziehen kann, empfehlen wir, als Feedbackgeber das Augenmerk auf Bestärkungen, auf Lösungen oder auf Gewünschtes zu legen.

Im Hinblick auf Unterrichtssituationen halten wir es für sinnvoll, im dritten Schritt des Feedbacks nicht – wie es sich bei Antons findet – bei den Reaktionen zu bleiben, sondern Veränderungsmöglichkeiten zu eröffnen: Benennen Sie neben einer Bestärkung eine Empfehlung. Empfehlungen sind zukunftsgerichtet und beinhalten eine mögliche Lösung für das Verhalten, das Sie als Zuhörer in dieser Situation für nicht förderlich halten.

Wenn Sie jemandem sagen „Es war mir zu schnell.“, weiß er durch diese Kritik lediglich, dass es zu schnell war. Wenn Sie zusätzlich einen Tipp formulieren, wird es konkret: „Versuch beim nächsten Mal, mehr Pausen zu halten.“ Die Feedback-Empfängerin hat dann etwas bekommen, was ihr in kommenden Situationen helfen kann.

Wenn Sie also *Feedbackgeber* sind, fragen Sie sich zuerst, woran Sie den Eindruck, der sich bei Ihnen einstellt, festmachen. Beschreiben Sie dann möglichst differenziert Ihre Beobachtung, das heißt den Ausdruck der Sprecherin, gefolgt von der Wirkung bei Ihnen als Zuhörer. Vollständig wird das Feedback durch Ihre Bestärkung und Empfehlung.

Feedbackempfänger möchten wir ermutigen: Geben Sie sich nicht zufrieden, wenn Ihnen bloß die Wirkung rückgemeldet wird. Möglicherweise begegnen Sie im Referendariat Mentoren, die nicht sehr feedbackerfahren sind. Haken Sie nach! Fragen Sie nach der Beobachtung, wenn Sie nur Wirkungen und Interpretationen hören. Wenn Sie nach der Biologiestunde in der siebten Klasse hören „Sie waren im ersten Drittel völlig unkonzentriert.“, mag das ja mit Ihrer Selbsteinschätzung übereinstimmen; trotzdem ist es notwendig, dass der Mentor/die Fachleiterin Ihnen sagen kann, wie es zu diesem Eindruck kam: Was haben Sie – auf körperlicher, gestischer, mimischer, sprachlicher, stimmlich-sprecherischer Ebene – zum Ausdruck gebracht? Erst die Antworten darauf helfen Ihnen, Ihr Verhalten zu reflektieren und gegebenenfalls in Ihrem Sinne zu optimieren.

Wenn Sie schon in Feedbacksituationen waren, haben Sie wahrscheinlich auch erfahren, wie persönlich das Rückmelden für beide Seiten sein kann. Wenn jemand Feedback gibt und seine Eindrücke formuliert, teilt er etwas mit über seine Art der Wahrnehmung und seine Art, darüber zu sprechen. „Das bewußte Sich-Äußern zu Sprachstil, Sprechstil und Auftreten geschieht innerhalb der jeweiligen Beziehungen und schafft gleichzeitig Beziehung unter den Beteiligten“ (Ziegler S. 88).

Feedback ist für Geber wie für Empfänger eine anspruchsvolle Aufgabe.

Die eigenen Eindrücke in Worte zu fassen, die in gleichem Maße wertschätzend und hilfreich sind, erfordert Zuwendung, Konzentration und Sicherheit im sprachlich-sprecherischen Ausdruck. Diese Fähigkeiten sind grundlegende für den Lehrberuf; für den Umgang mit Schülerinnen und Schülern sind sie unabdingbar.

Zu hören, wie man wirkt, ist nicht in jedem Falle angenehm, aber nur so bekommt man die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren. Eine angeleitete Selbstreflexion ist für zukünftige Lehrerinnen und Lehrer unerlässlich.

Somit ist Feedback nicht bloß eine Methode für bestimmte Situationen, sondern zugleich Instrument und Haltung einer reflektierten Lehrerpersönlichkeit.