

Feedback von Kolleg*innen für Kolleg*innen: Critical Friends

Bei dieser Methode geht es darum, Feedback von Kolleg*innen zu bekommen bzw. zu geben. Dabei „besuchen“ Lehrende wechselseitig ihre Lehrveranstaltungen und beobachten das Geschehen. Die Beobachtungen sind die Basis für ein kollegiales Feedback.

Das Prozedere besteht darin, dass die/der Besuchte festlegt, zu welchen Aspekten des Unterrichtes sie/er Rückmeldung haben möchte. Damit erhält die/der Beobachter*in einen konkreten Auftrag, worauf sich die Beobachtung konzentrieren soll. Die Rückmeldung durch die/den Beobachter*in erhält die/der Besuchte unter Einhaltung der Feedbackregeln.

Eine ausführliche Beschreibung dieser Methode finden Sie im Anhang.

Beobachten von sozialen Prozessen wie die Lehrtätigkeit bedarf der Auseinandersetzung über Beschreibung und Deutung von Beobachtungen. Ein Feedback, das für die/den Empfänger/in produktiv sein soll, muss wohl überdacht sein. Beobachtung und Feedback stehen daher im Zentrum eines Workshops, der von der Abteilung für interne Weiterbildung veranstaltet wird.

Dieser Workshop besteht aus zwei Teilen:

Der erste Teil umfasst eine Einführung in zentrale Aspekte von Beobachtung und Feedback, dabei wechseln kurze Inputs und Übungen einander ab (Dauer etwa 4 Stunden).

Der zweite Teil besteht darin, dass die Gruppe eine Lehreinheit oder Lehrsequenz einer/s Kolleg*in besucht, beobachtet und ein Feedback gibt. Der gesamte Prozess wird begleitet und moderiert.

Konzipiert wurde diese Methode von Susanne Mann in Anlehnung an die Methoden der Aktionsforschung (Altrichter Herbert und Peter Posch [1998]: Lehrer erforschen ihren Unterricht. Eine Einführung in die Methoden der Aktionsforschung, Bad Heilbrunn [Klinkhardt], 3. Aufl.; Schön Donald A. [1988]: Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the profession, San Francisco [Jossey-Bass]).

Zur Dokumentation der Durchführung der Evaluation füllen Sie bitte im [Online-Service](#) (unter Evaluation - LV, die evaluiert wurde, anklicken - in der Zeile 'Feedback durch Kolleg*innen' auf 'Dokumentation' klicken) folgende Felder aus:

Datum der durchgeführten Evaluation:

(TT.MM.JJJJ)

Critical friend(s):

Kurzbeschreibung der gewählten Methode ([Info](#)):

Wie hilfreich war das Verfahren für Sie?:

sehr hilfreich überhaupt nicht hilfreich

Im Sinne eines Austauschs zur kontinuierlichen Weiterentwicklung bitten wir Sie um Feedback zum Verfahren (Anmerkungen, Kritik, ...):

(Sie erhalten automatisch eine Kopie des Berichts per eMail.)

ANHANG

Im Folgenden wird das Verfahren ausführlicher beschrieben.

Wie wird ein Anliegen konkretisiert?

Zu Beginn wird überlegt und in Stichworten festgehalten, welche Aspekte des Unterrichts beibehalten, welche entwickelt und welche verändert werden sollen. Das eigene Anliegen soll konkret formuliert werden und auf eine bestimmte aktuelle Situation bezogen sein. Zu beachten ist auch, dass es insofern realistisch ist, als dass Veränderungen des Anliegens im Rahmen der eigenen Möglichkeiten machbar sind. Ein weiteres Kriterium ist die Beobachtbarkeit des Anliegens, also ob es in sichtbare Teilschritte gegliedert werden kann. Schließlich sollte es überprüfbar sein, d.h. dass nach der Veränderung zu erkennen sein wird, was erreicht wurde.

Woran lässt sich ein Anliegen beobachten?

Es bedarf des genauen Überlegens um herauszufinden, was in Bezug auf das Anliegen in der Studierendengruppe beobachtet werden kann. Woran könnte ein/e AußenstehenderR sehen, was einem/r wichtig erscheint. In dieser Situation ist es hilfreich, Begriffe, Situationen und Verhaltensweisen zu sammeln und ungeordnet aufzuschreiben. Danach wird das Gesammelte der Wichtigkeit nach geordnet. Stehen mehrere Beobachter*innen zur Verfügung, werden sie derart den zu beobachtenden Handlungen zugeordnet, wie es der/m Besuchten am liebsten ist. Danach wird für jede/n Beobachter*in ein Beobachtungsauftrag so einfach, klar und präzise wie möglich formuliert.

Was ist der Unterschied zwischen beobachten und deuten?

Unter Wahrnehmung wird ein komplexes, ‚ganzheitliches‘ Aufnehmen der Umwelteindrücke verstanden. Im Gegensatz dazu ist bei der Beobachtung die Aufmerksamkeit auf ausgewählte Einzelheiten gerichtet. Dabei fällt die Konzentration auf das, was man sehen und hören kann, und auf eigene Gefühle und innere körperliche Zustände, die ausgelöst werden. Deuten gibt dem, was uns umgibt Sinn. Dem, was wir beobachten, geben wir durch Deutungen Sinn. Warum handelt eine bestimmte Person in dem gegebenen Kontext so? Die Antwort darauf gibt dem beobachteten Handeln einen Sinn, der aber je nach sozialer Lebenswelt und Sozialisation der sinngebenden Person verschieden sein kann. Je nachdem, wie wir eine Handlung deuten, werden unsere Aktionen und Reaktionen unterschiedlich ausfallen. Das bedeutet, Deutungen sind je nach Person und Situation verschieden.

Für die Analyse der Lehre ist es essentiell, die Verbindung von Beobachtung und Deutung zu entkoppeln. Der Prozess der Deutung soll der/m Beobachter*in bewusst sein.

Beispiel:

BEOBACHTUNG	Als wir in der Gruppe diskutiert haben, wohin wir zum Mittagessen gehen, hat Paul sehr leise gesagt: „Also, ich würde lieber in das kleine Lokal in der Badgasse gehen, dort ist die Küche besser und das Angebot reichhaltiger“. Darauf hat niemand reagiert und wir sind zum Italiener gegangen.	Relativ eindeutig beobachtbare Daten.
DEUTUNG	Ich hatte den Eindruck, dass es Paul unangenehm gewesen wäre, auf seinem Vorschlag zu bestehen. Paul hat auf mich schüchtern gewirkt.	Subjektive Deutung, die als Ich- Botschaft ausgewiesen ist.
VERALLGEMEINERUNG	Paul ist schüchtern und kann sich nicht durchsetzen.	Verallgemeinernd, wertend.

Konstruktive Rückmeldung an die/den beobachtete/n Kolleg*in

Am Beginn der Rückmeldung ist es wesentlich der/dem Empfänger*in Anerkennung zu zeigen, indem deutlich gemacht wird, dass die Kritik wohlmeinend ist. Damit wird die Beziehung gefestigt. Dann wird der Sachverhalt beschrieben und darauf hingewiesen, was zur Kritik veranlasst. Dabei wird deutlich gemacht, dass die geäußerte Sichtweise keinen Anspruch auf Wahrheit hat. Die Kritik wird konkret geäußert und Probleme werden definiert. Pauschalurteile sind für die/den Empfänger*in nicht konstruktiv. Danach hat die/der Empfänger*in Raum für eine Stellungnahme, indem sie/er den Sachverhalt aus Ihrer/seiner Sicht darstellt. Darauf sollte ein offener Dialog über Ursachen und Wirkungen des kritisierten Verhaltens möglich sein und Vorschläge, Ideen und Anregungen von beiden Seiten gebracht werden. Der Abschluss ist wieder von Anerkennung und Wertschätzung geprägt sowie von Vertrauen in die Fähigkeiten der/s Empfänger*in.