

Leseprobe aus: Buhren (Hrsg.), Handbuch Feedback in der Schule, ISBN 978-3-407-29403-6
© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-29403-6>

Vorwort

Die Kommunikation ist in der Schule sicherlich das zentrale Medium der Verständigung, der Vermittlung, des Austausches, der Information oder allgemein des Miteinanders zwischen allen Beteiligten. Doch wie hoch ist in dieser Kommunikation der Anteil eines wie auch immer gearteten Feedbacks? Eher gering, werden manche sagen, schon recht hoch, vielleicht andere – je nachdem, was man unter Feedback versteht oder wie man es für sich selbst deutet. Fakt ist, dass wir ohne Feedback nicht auskommen, sei es im privaten oder professionellen Kontext. Denn Feedback ist eines der wirkmächtigsten Instrumente der menschlichen Kommunikation – ob nun auf der individuellen oder auf der institutionellen Ebene. Feedback kann zwar keine Wunder bewirken, aber es kann Impulse, Irritationen, Frust und Freude auslösen. Es kann zum Nachdenken und Nachbessern ebenso anregen wie zur Festigung und Verstärkung von Erhaltenswertem beitragen. Feedback kann bereichern und verändern, es kann beglücken und befriedigen, es kann aber auch verunsichern und belasten. Und: Feedback geschieht immer, in jeder dialogischen Kommunikation, wenn auch in der Regel unbewusst!

Feedback als bewusstes Instrument der Kommunikation in Schule und Unterricht einzusetzen, davon handelt dieses Buch. Es unternimmt den Versuch, alle möglichen Feedbackformen und Feedbackmethoden, die in Schule und Unterricht vorkommen, aufzugreifen, zu beschreiben und zu diskutieren. Dabei wird sowohl der theoretische Hintergrund aufgearbeitet als auch die praktische Umsetzung in den Blick genommen.

Mehr als zwei Dutzend renommierte Autorinnen und Autoren aus Deutschland, Österreich und der Schweiz haben mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen zu diesem Handbuch beigetragen. Die einzelnen Feedbackadressaten (Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen, Schule als Institution) sind jeweils mit den dazugehörigen Beiträgen in einem Themenblock zusammengestellt. Darüber hinaus befasst sich ein weiterer Themenblock mit Beispielen aus der konkreten Feedbackpraxis in Schulen, und einführend enthält das Handbuch einen umfangreichen Themenblock mit eher theoretischen Beiträgen zu Definitionen, Zielsetzungen, Forschungsergebnissen und Strategien von Feedback in Schule und Unterricht. Entsprechend kann man dieses Handbuch je nach Bedarf sowohl chronologisch als auch thematisch lesen. Zur Einführung ist jedem Themenblock ein Text vorangestellt, der kurz und knapp die einzelnen Beiträge vorstellt. Das Stichwortverzeichnis im Anhang bietet weitere Orientierung.

Bei der Erstellung des Manuskripts, der Vor- und Nachbereitung der Beiträge und der Kommunikation zwischen Herausgeber, Autorinnen und Autoren waren zahlreiche Personen beteiligt, denen hier einmal mehr ein kollektiver Dank gilt.

8 Vorwort

Ausdrücklich bedanken möchte ich mich bei Nadia Hyder für die sorgfältige und umsichtige Korrektur des gesamten Manuskriptes sowie bei Mario Gieske-Roland für die redaktionelle Begleitung der Fachbeiträge und die Erstellung des Stichwortverzeichnisses.

Köln im Oktober 2014

Claus G. Buhren

Teil I



Grundlegendes

Bevor wir uns über Feedback verständigen, sollte zunächst geklärt sein, worum es bei diesem Konzept, Begriff, Verfahren oder bei dieser Methode eigentlich geht. Denn dass Feedback ein »Allrounder« oder eine »eierlegende Wollmilchsau« ist, dürfte allein aufgrund seiner Verwendung in verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen geläufig sein. Und die leichte Verwirrung über die richtige Bezeichnung macht dies mehr als deutlich.

So schafft der erste Themenblock dieses Bandes vor allem Klarheit. Der Beitrag von *Claus Buhren* (1) geht von der Definition des Begriffes aus. Hier wird zunächst historisch versucht, den Begriff einzugrenzen und die verschiedenen Konnotationen von Feedback im Zusammenhang mit Schule zu erläutern. Dabei erfolgt auch eine Abgrenzung zur Evaluation, die zwar viel Feedback enthält, aber als Konzept wie als Begriff nicht unbedingt synonym verwendet werden sollte. Des Weiteren werden die grundlegenden Wirkmechanismen von Feedback erläutert, wie sie beispielsweise im Johari-Fenster oder im Konzept des »Reflective Practioners« aufscheinen. Mit einer grundlegenden Unterscheidung der verschiedenen Formen des Feedbacks sowie den förderlichen Bedingungen für ein gelingendes Feedback endet der erste Beitrag.

Mit einer Übersicht zur Verwendung des Feedbackbegriffes in verschiedenen Handbüchern der Pädagogik und Psychologie beginnt der Beitrag des Autorenteam von *Klaus Zierer* (2). Hier wird schon zu Beginn sichtbar welche deutliche Zunahme Publikationen zum Thema »Feedback« in den letzten Jahrzehnten erfahren haben. Stark dazu beigetragen haben natürlich auch die Forschungsbefunde von John Hattie, die in diesem Beitrag ausführlich gewürdigt werden, nicht ohne einen Überblick über die unterschiedlichen Forschungsperspektiven zu liefern, die sich seit den 1930er Jahren mit Feedback als Forschungsfeld befasst haben. Die Ergebnisse aus der Feedbackforschung werden anschließend systematisiert und münden in das Feedbackmodell von Hattie und Timperley, auf das auch in weiteren Beiträgen noch häufiger rekurriert wird.

Den Zusammenhang von Feedback und Schulentwicklung macht *Michael Schratz* (3) in seinem Beitrag deutlich. Er sieht Feedback als eine Intervention im System Schule, die in der Lage ist, Irritationen und Musterwechsel auszulösen, also nicht zur »Best Practice« eines alten Musters, sondern zur »Next Practice« eines neuen Musters zu gelangen. Organisationales Feedback kann entsprechend vielfältige organisationale Energie freisetzen und entscheidend zu einer qualitativen Schulentwicklung beitragen. Der Beitrag liefert neben dem theoretischen Hintergrund eine Reihe praktischer Handlungsbeispiele und methodischer Verfahren, mit denen ein organisationales Feedback realisiert werden kann – vom »Wissensaudit« bis hin zum »Classroom Walkthrough«.

Claus G. Buhren

Feedback – Definitionen und Differenzierungen

Der Begriff »Feedback« stammt in der deutschsprachigen Literatur vermutlich ursprünglich aus der Kybernetik (der Lehre von der Steuerung und Regelung von Systemen) und wird vor diesem Hintergrund häufig als Rückkoppelung übersetzt. Im angelsächsischen Sprachraum taucht »Feedback« hingegen schon deutlich früher auf, wie der Beitrag von Zierer u. a. in diesem Band belegt. Schon der Begründer der Kybernetik, Norbert Wiener (1952), hatte allerdings nicht nur technische, sondern auch biologische Systeme im Blick. So erscheint es geradezu konsequent, dass Feedback aktuell in sehr vielen Wissenschaftsdisziplinen verwendet wird (z. B. Biologie, Elektrotechnik, Systemtheorie oder Kommunikationstheorie). Dabei geht es in der Grundform immer um einen Regelkreis, bei dem A einen Impuls an B gibt und B an A zurückmeldet, was es tut, was A wiederum veranlasst, einen Impuls an B zu senden, sodass entweder eine Selbstverstärkung, eine Selbstbegrenzung oder ein programmierter Gleichgewichtszustand eintreten kann. In verschiedensten Systemen laufen diese Rückkoppelungsprozesse automatisiert.

Die Übertragung des Feedbacks auf zwischenmenschliche Interaktion, auf Kommunikation oder gar auf Lernprozesse von Individuen, von Gruppen oder gar auf Organisationen ist nicht ganz so einfach wie das Grundmodell, da die Formen und Wirkungen des Feedbacks sehr unterschiedlichen Bedingungen und Kontexten unterliegen im Vergleich zu einem kybernetischen Regelkreis. Feedback wird daher in der Psychologie, der Pädagogik oder der Soziologie häufig als Rückbindung, also Resonanz oder Rückmeldung bezeichnet, wobei es damit auch nicht unbedingt den Bedeutungskern trifft und daher der Einfachheit halber gleich im englischen Original verwendet wird. Die unterschiedlichen Übersetzungen von Feedback machen allerdings deutlich, dass es sich hierbei keineswegs um ein einheitliches Konzept handelt, selbst innerhalb ein und derselben Wissenschaftsdisziplin. So wird Feedback häufig mit einer weiteren erklärenden Ergänzung verbunden, z. B. Spontanfeedback, förderndes Feedback, positives oder negatives Feedback, Individualfeedback, System-Feedback, kollegiales Feedback, etc. Doch damit wird auch nur der Versuch umgangen, eine eindeutige Definition des Begriffes »Feedback« vorzunehmen.

Vor diesem Hintergrund hat bereits vor mehr als 30 Jahren der US-amerikanische Management- und Systemtheoretiker Arka Gud Ramaprasad (1983) den Versuch unternommen, Feedback für die unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen zu definieren. »Feedback is information about the gap between the actual level and the

reference level of a system parameter which is used to alter the gap in some way« (a. a. O., S. 4). Das bedeutet für Ramaprasad, dass Feedback ohne diese drei Elemente: ein Parameter des Systems (z. B. Input, Prozess oder Output), den aktuellen Zustand dieses Parameters und den Referenzzustand sowie die drei entscheidenden Faktoren, Daten zum aktuellen Zustand, Daten zum Referenzzustand und Möglichkeiten eines Vergleichs beider Zustände nicht vorhanden ist. Er geht sogar so weit, dass für ihn Feedback nicht stattfindet, wenn Daten, die zu einem aktuellen Zustand erhoben und mit dem Referenzzustand verglichen werden, nicht in einer Aktion münden (a. a. O., S. 6). Die Aktion oder Reaktion ist für ihn das eigentliche Feedback. Erhobene Daten, die nicht zur Kenntnis genommen werden, verhindern Feedback.

Ein Beispiel aus dem Schulbereich soll dies illustrieren: Ein Systemparameter, das beispielsweise am ehesten dem Output zuzuordnen ist, stellt für eine Schule die Abbrecherquote oder Drop-Out-Quote dar, also die Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die die Schule ohne Schulabschluss verlassen. Der Referenzzustand dieses Parameters könnte die durchschnittliche Abbrecherquote des Landes oder der Region sein, ebenso wie eine als Standard nicht zu überschreitende selbst bestimmte Quote. Der aktuelle Zustand sind die Daten, die zu diesem Parameter beispielsweise am Ende des Schuljahres erhoben werden. Werden diese Daten systematisch analysiert und je nach Ergebnis mit einer entsprechenden Konsequenz oder Aktion verbunden, handelt es sich um Feedback. Werden sie nur als Dokumentation abgeheftet, ohne weiter betrachtet zu werden, ist kein Feedback erfolgt.

Nun mag man dieser sicherlich sehr pragmatischen Definition von Feedback folgen oder nicht. Tatsache ist, dass auch im deutschen Sprachgebrauch des Wortes Feedback ein Spektrum eröffnet wird, das von der spontanen Rückmeldung auf eine Frage oder Äußerung in Form eines Blitzlichtes bis hin zur umfangreichen Datenerhebung und Datenrückspiegelung mit anschließender Zielvereinbarung zu geplanten Veränderungsmaßnahmen reicht. So definiert beispielsweise Manuel London sehr viel weicher: »Feedback is the information people receive about their performance« (2003, S. 11). Hier geht es also lediglich um Informationen, die Menschen bezogen auf ihre Handlungen, ihre Haltungen oder ihr Tun erhalten – der Begriff Performanz ist im Deutschen eher ungewöhnlich.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein kleiner Exkurs in die Übersetzungspraxis anderer benachbarter Sprachen. So wird Feedback sowohl im Französischen wie auch im Italienischen als »rétroacion« bzw. »retroazione« übersetzt. Das heißt, auch hier liegt der Fokus, der Schwerpunkt der Interpretation deutlich auf der Handlung. Im Spanischen hingegen steht mit »retro-alimentación« die »Fütterung«, die Rückmeldung als Informationsquelle im Vordergrund.

Einig scheint man sich allerdings in einem Punkt zu sein: dass es beim Feedback immer um die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung geht, und dabei ist es nicht relevant, ob es sich hier um Individuen, Gruppen oder komplexe soziale Systeme wie die Schule handelt, in der natürlich auch Individuen tätig sind (vgl. Fengler 2009, London 2003 oder Sutton u. a. 2012). Feedback basiert dabei immer auf Daten, die im Mikrobereich als Sinneseindrücke oder Empfindungen eines Ge-

genüßers, eines Beobachters oder eines Gesprächspartners verstanden werden und im Makrobereich mehrperspektivische Datenerhebungen mit differenzierten Methoden und Instrumenten umfassen können.

Spätestens an dieser Stelle wird deutlich, dass Feedback und Evaluation vielfältige und vielfache Überschneidungen aufweisen und weder trennscharf voneinander abgegrenzt werden können noch völlig identisch oder gar synonym verwandt werden sollten. Denn letztlich sind dies auch im angelsächsischen Sprachraum zwei unterschiedliche Begriffe und möglicherweise auch unterschiedliche Konzepte.

1. Der Unterschied zwischen Feedback und Evaluation

Die Frage, wie und ob sich Feedback von Evaluation unterscheidet, hängt vor allem davon ab, wie umfassend der Begriff und das Konzept von Feedback verstanden werden. Wenn man mit Feedback nur die Aktion aus einer Datenanalyse oder den mündlichen bzw. schriftlichen Bericht, die mündliche oder schriftliche Fremdwahrnehmung nach einer Datenerhebung im Blick hat, dann dürfte es klare Unterscheidungen geben. Wenn aber Feedback auch den gesamten Prozess meint, dann sind die Übereinstimmungen enorm. Da jedoch auch Evaluation keine eindeutige und klare Definition aufweist, folgt hier eine kleine Auswahl an Definitionsansätzen zur Einstimmung:

»... verstehen wir schulische Evaluation als eine bewusste, systematisch und fortlaufende Anwendung verschiedener Verfahren, mit dem Unterrichts- und Erziehungsarbeit beobachtet und verbessert werden kann.« (Dichanz/Tulodziecki 1995, S. 73)

»Evaluation ist die systematische Sammlung kriterienorientierter Aus- und Bewertung von ›Daten‹ über Dokumente, Handlungen, Personen zum Zwecke weiterer Entscheidungen.« (Maritzen 1996, S. 27)

»Evaluation besteht nicht nur aus Bestandsaufnahme und Ergebnisauswertung, sondern auch aus kontinuierlicher Analyse der Voraussetzungen, der Planung und des Vorgehens.« (Eikenbusch 1997, S. 7)

»Evaluation ist ein Prozess des systematischen Sammelns und Analysierens von Daten bzw. Informationen mit dem Ziel, kriterienorientierte Bewertungsurteile zu ermöglichen, die begründet und nachvollziehbar sind.« (Rolff/Horster 2001, S. 82)

»Evaluation heißt Beobachten und Konsequenzen ziehen. Gleichgültig, ob eine Lehrerin Rückmeldung über Akzeptanz und Wirkungen ihres Unterrichts sucht, ob ein Kollegium seine pädagogischen Entwicklungsmaßnahmen ›evaluiert‹ oder ein Bauer das Aufgehen seiner Saat beobachtet, in beiden Fällen enthält eine solche ›Erfolgsbeobachtung‹ ähnliche Tätigkeiten.« (Altrichter u. a. 2004, S. 14)

Am weitesten scheint mir die Definition von Rolf Dubs, der schlicht behauptet: »Evaluation heißt Durchführung des Qualitätsmanagements« (Dubs 2006, S. 1210). Nun könnte man nach Sichtung und Würdigung dieser Definitionen durchaus der Meinung sein, dass es sich bei Evaluation um die bekannte »eierlegende Wollmilchsau« handelt, und zudem könnte man in mancher Definition ohne Verständnispro-

bleme den Begriff »Evaluation« durch »Feedback« ersetzen, ohne dass es zu Irritationen käme. Deshalb scheint es zur Abgrenzung zwischen Feedback und Evaluation noch einmal sinnvoll, die praktische Anwendung des Evaluationsbegriffes zu erörtern.

1.1 Evaluation – eine Arbeitsdefinition

Im Rahmen des ersten BLK-Modellversuches (1996 bis 1999) zur »Selbstevaluation von Schule« (vgl. Buhren/Killus/Müller 1998 und 2000) hat sich das Projektteam mit den beteiligten Schulen auf eine Art Arbeitsdefinition zur Evaluation verständigt (siehe Kasten), die sicherlich nicht alle Aspekte der Evaluation von Schule berücksichtigt, aber auch aktuell zumindest einen Ansatzpunkt für die schulische Evaluationsarbeit leistet.

-
- (Selbst-)Evaluation ist...
- ein systematischer Prozess,
- basierend auf vorher festgelegten Zielsetzungen,
- als Überprüfung und Bewertung einer durchgeführten Praxis,
- mit dem Ziel der Verbesserung und Weiterentwicklung dieser Praxis (insbesondere der
- Unterrichtspraxis) ebenso wie der Bestätigung,
- mit gemeinsam definierten Bewertungsmaßstäben,
- auf der Grundlage von Daten,
- mit möglichst angemessenen Evaluationsinstrumenten,
- mit Beteiligung und Rückspiegelung für die Betroffenen,
- die in vereinbarten Maßnahmen und Konsequenzen mündet.
-

Diese Arbeitsdefinition verdient im Folgenden ein wenig Erläuterung, da hierbei vielleicht auch deutlich wird, dass Evaluation, Bestandsaufnahme und Diagnose nicht ein und dasselbe sind.

Selbstevaluation als systematischer Prozess impliziert, dass Evaluation geplant und organisiert werden muss. Evaluation ist nicht etwas Einmaliges. Am ehesten deutlich wird dies anhand des Evaluationskreislaufs (siehe Abb. 1).

Es geht also bei einer Evaluation nicht um das spontane Einsetzen eines Fragebogens oder einer Unterrichtshospitation, sondern um ein für alle Beteiligten transparentes, abgestimmtes und wiederholbares Verfahren, welches im Idealfall mit entsprechenden zusätzlichen personellen bzw. materiellen Ressourcen ausgestattet wird. Einer Evaluation geht deshalb oft eine Bestandsaufnahme voraus, die im Sinne einer Diagnose die Stärken und Schwächen eines Systems oder eines Teilbereichs des Systems offenlegt. Dies ist aber noch nicht die eigentliche Evaluation, ebenso wenig wie die Datensammlung bereits das Feedback ist.

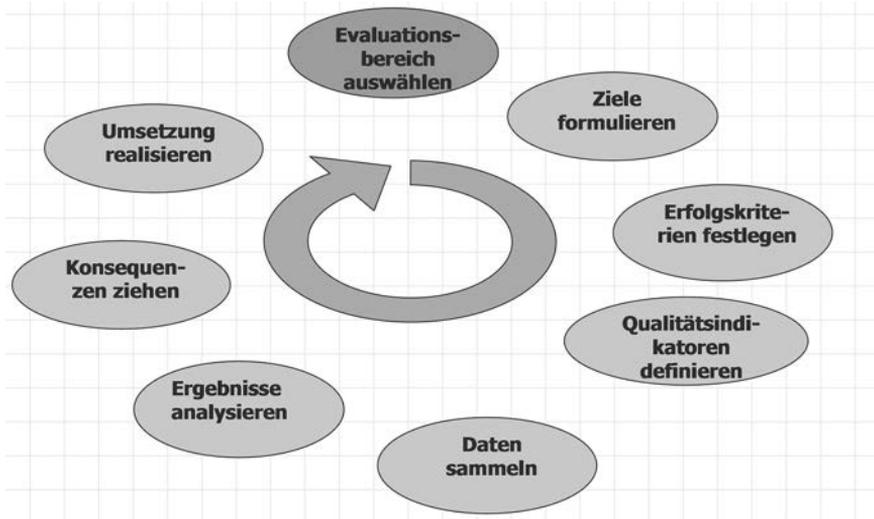


Abb. 1: Evaluationskreislauf

Wenn Evaluation auf zuvor festgelegten Zielsetzungen basiert, bedeutet dies zweierlei. Zum einen sollte sich die Schule darüber im Klaren sein, warum sie einen Evaluationsprozess einleitet bzw. beginnt. Zum anderen impliziert dies, dass ich ohne Ziele nicht evaluieren kann. Denn letztlich dient die Evaluation einer Bewertung der Ziele, die ich mir als Schule, als Fachgruppe oder als Projektgruppe in einem bestimmten Arbeitsbereich gesetzt habe oder die mir von außen als Benchmark vorgegeben worden sind. Hier entspricht Evaluation wiederum der eingangs erwähnten pragmatischen Definition von Feedback.

Wenn Evaluation der Überprüfung und Bewertung einer durchgeführten Praxis dient, so macht dies einmal mehr deutlich, dass hier auch der Rechenschaftslegung ein starkes Gewicht beigemessen wird. Rechenschaftslegung zunächst vor dem Hintergrund der eigenen Ansprüche und Ziele, indem überprüft wird, wie weit sich eine Schule, ein Kollegium diesen Zielen genähert oder diese erfüllt hat.

Deshalb kann Evaluation eine wichtige Entscheidungsgrundlage dafür bieten, ob diese bewertete Praxis einer Verbesserung und Optimierung bedarf oder unverändert bleiben kann. Das heißt: Evaluation dient auch der Bestätigung und Selbstvergewisserung der Schul- und Unterrichtsarbeit – eine oft übersehene und vernachlässigte Funktion.

Um eine Entscheidung darüber treffen zu können, ob der evaluierte Bereich verbesserungsbedürftig ist oder so bleiben kann, wie er ist, bedarf es gemeinsamer Bewertungsmaßstäbe. Denn ob ein Glas halb voll oder halb leer ist, hat immer etwas mit der Perspektive zu tun, mit der ich es betrachte. Um eben dies zu vermeiden, dass ein identischer Sachverhalt mal als eher positiv, mal als eher negativ eingeschätzt wird, sind Bewertungsmaßstäbe wichtig, auf die sich die an der Evaluation beteiligten

Personen im besten Fall gemeinsam verständigt haben. Manchmal werden diese Bewertungsmaßstäbe auch von außen vorgegeben.

Evaluation geschieht auf der Basis von Daten. Damit unterscheidet sie sich von den gefühlten Ad-hoc-Bewertungen, die häufig während der Pausengespräche im Lehrerzimmer stattfinden. Ad-hoc-Bewertungen können hingegen manchmal auch den Charakter eines Feedbacks haben, wenn auch nicht immer vom Feedbackgeber als solches intendiert. Man spricht hier auch hin und wieder von Spontanfeedback. Wenn Evaluation auf Daten aufbaut, müssen diese auch erhoben werden.

Hierzu dienen Evaluationsinstrumente, die den Zielsetzungen und den Anforderungen an die Evaluation angemessen sein müssen. Das heißt nicht, dass für jede Evaluation ein eigenes Instrument entwickelt werden muss. Instrumente für die Evaluation gibt es inzwischen in Hülle und Fülle. Dies birgt Vor- und Nachteile. Einerseits erschwert es vielleicht die Entscheidung, welches das richtige Instrument ist, andererseits bietet es Möglichkeiten der Anpassung und Adaptation.

Eine Evaluation hat die größte Aussicht auf Erfolg, wenn alle Betroffenen zu Beteiligten gemacht werden. Damit ist vor allem die Rückspiegelung der Ergebnisse an alle beteiligten Gruppen gemeint. Hierzu zählen all diejenigen von denen man Daten erhoben hat, also in der Regel Schülerinnen und Schüler, häufig auch die Eltern und natürlich die Lehrkräfte eines Kollegiums. Die Diskussion der Evaluationsergebnisse mit den Beteiligten wird oft auch als »Kommunikative Validierung« bezeichnet. Dies macht anschaulich, dass die Daten nicht für sich sprechen, sondern einer weiteren Analyse und Interpretation bedürfen.

Erst die Interpretation der Daten führt zum letzten Aspekt der Arbeitsdefinition, der Vereinbarung von Maßnahmen und Konsequenzen, die zeitnah zur Evaluation umgesetzt werden sollten. Hier sei es noch einmal betont: Eine Konsequenz kann auch darin bestehen, den Erfolg zu feiern, wenn nämlich die Evaluationsergebnisse eine Bestätigung der zu erreichenden Ziele erbracht haben. Häufig wird es allerdings so sein, dass Verbesserungs- und Optimierungsvorschläge das vorläufige Ende eines Evaluationsprozesses darstellen. Vorläufig deshalb, weil auch die Veränderungen nach einer gewissen Zeit wieder evaluiert werden sollten. Dies macht das Zirkuläre oder Spiralförmige einer Evaluation deutlich, da sie eben nicht mit dem letzten Schritt endet, sondern in einen neuen Evaluationsprozess münden kann bzw. münden sollte.

1.2 Feedback – Versuch einer Differenzierung

Wenn man in ähnlicher Weise für den Begriff und das Konzept von Feedback vorgeht, lassen sich natürlich eine Reihe von Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen aufzählen. Der entscheidende Unterschied dürfte aus meiner Sicht im zuletzt angesprochenen Aspekt, in der Prozesshaftigkeit und in der Zirkularität, liegen.

Man kann Feedback zunächst einmal als eine Form der Evaluation bezeichnen, da wesentliche Elemente der Evaluation enthalten sind (Datensammlung, Auswertung, Interpretation, Konsequenzen). Im Anspruch und in der Erwartungshaltung kann

Feedback sowohl groß als auch klein sein. Es kann die beinahe intime Situation einer Rückmeldung zwischen Schüler und Lehrer, unter zwei Schülern oder zwei Lehrkräften ebenso enthalten wie das umfassende System-Feedback als Momentaufnahme einer institutionellen oder kollektiven Performanz. Feedback kann, muss aber nicht den Anspruch der Prozesshaftigkeit beinhalten. Das heißt, es kann auch eine einmalige Situation beschreiben, während Evaluation oft in das Bild des Kreislaufs bzw. der Spirale eingefügt wird, um eben diese Prozesshaftigkeit zu betonen.

Es kommt sicherlich auf die Formen und Verfahren des Feedbacks an, doch dürfte eine weitere grundlegende Differenzierung in den wissenschaftlichen Gütekriterien liegen. 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.

Man denke dabei nur an die Formen des Feedbacks, die eine direkte und unmittelbare Rückmeldung zu einem Sachverhalt, zu einer Wahrnehmung oder zu einer Handlung beinhalten. Hier ist das Feedback oft verbal, spontan und manchmal auch eher unsystematisch. Feedbacknehmer und Feedbackgeber bewegen sich hier in einem geschützten Raum, in dem es zwar einen klar geregelten und vereinbarten Rahmen geben muss (z. B. Feedbackregeln), der aber nicht unbedingt intern oder extern festgelegter Bewertungsmaßstäbe bedarf.

Damit könnte ein weiterer Differenzierungsbereich angesprochen werden, nämlich die Notwendigkeit einer Bewertung. Wenn man der eingangs erwähnten Definition von Ramaprasad folgen möchte, dann sind klare messbare Bewertungskategorien für Feedbackverfahren eine »*conditio sine qua non*« – es geht nicht ohne! Ich würde in keinem Fall so weit gehen, da dies verschiedene Formen und Verfahren des Feedbacks – z. B. des Individualfeedbacks – ausschließen würde. Bewertung als solches – unabhängig von Bewertungskategorien und Bewertungsmaßstäben – ist bei der Evaluation bereits im englischen Wortstamm (*value*) enthalten und deshalb nicht wegzudenken. Beim Feedback ist die Bewertung abhängig von der Form bzw. vom Verfahren und den involvierten Personen. Umfassende Feedbackverfahren, bei denen die Grenzen zur Evaluation fließend sind, sollten auch Bewertungskriterien aufweisen, die im besten Fall auf gemeinsam vereinbarten Benchmarks und Standards beruhen. Sobald externe Standards als Orientierung dienen, müssen diese sehr genau auf die entsprechenden Performanzbereiche ausgerichtet sein, damit es nicht zu Akzeptanzproblemen aufseiten der Feedbacknehmer kommt. Relevant ist dies vor allem in Verfahren des System-Feedbacks. Im Individualfeedback dürften Bewertungsmaßstäbe manchmal eher hinderlich sein, da es hier im Wesentlichen um die Diskrepanz zwischen jeweils individueller Selbst- und Fremdwahrnehmung geht. Bewertungsmaßstäbe spielen hier eine vermeintliche Objektivität vor, die es nicht wirklich gibt. Denn Bewertungen sind im Feedback immer subjektiv geprägt und deshalb nur über die gemeinsame Analyse aufklärbar, weshalb gerade im Individualfeedback Bewertungen