

# Feedback

Bibliografie:

Stefanie Lietze:

Teamteaching, Fehler- und Feedbackkultur.

*journal für lehrerInnenbildung*, 19 (1), 90-96.

[https://doi.org/10.35468/jlb-01-2019\\_08](https://doi.org/10.35468/jlb-01-2019_08)

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>

<https://doi.org/10.35468/jlb-01-2019>

ISSN 1681-7028 (Printausgabe)

journal für lehrerInnenbildung  
j l b  
no. 1  
2019

**08**

*Stefanie Lietze*

Im Zuge des aktuell im Bildungssystem stattfindenden Paradigmenwechsels von der Lehrenden- zur Lern(enden)zentrierung wandelt sich auch das Bild der Lehrkraft: „From the sage on the stage to the guide on the side“ (King, 1993). Die Lehrkraft wird in diesem Bild zum „Anwalt des Lernens“, also eine fachkundige Unterstützung im Hintergrund für selbstständig Lernende. Als Kernkompetenzen dieser neuen Aufgabe gelten Klarheit, Einfachheit und Praktikabilität (De Fontana, Pelzmann & Sturm, 2016). Um diesem Bild und seinen zugeordneten Pflichten, Werthaltungen und Attributen gerecht zu werden, bedarf es weitreichender Veränderungen.

Teamteaching ist eine der Methoden, um diesem neuen Paradigma Rechnung zu tragen. Unter Teamteaching wird die Kooperation von mehreren Lehrkräften verstanden, die die Organisation, Durchführung und Betreuung von innovativen Unterrichtsmodellen ermöglichen, in denen Schüler\*innen individueller gefördert werden können und die Kompetenzentwicklung im Vordergrund steht. Um es sinnvoll umzusetzen, bedarf es aber folgender Entwicklungen: Die einer Fehler- und Feedbackkultur im System der Bildungsinstitution und die Entwicklung der Lehrer\*innenpersönlichkeit, um das konstruktive Geben und Annehmen von Feedback zu gewährleisten.

## Die Fehler- und Feedbackkultur

Die Basis jedes sozialen Gefüges, sei es einer Familie, Schulklasse, Schule oder ganzen Gesellschaft, ist ihre Kultur:

„Die Kultur einer Gruppe kann nun als ein Muster gemeinsamer Grundannahmen definiert werden, die von einer Gruppe gelernt wurden, die zur Lösung ihrer Probleme der externen Anpassung und der internen Integration gut genug funktionierten, um als gültig angesehen zu werden und an neue Mitglieder als die richtige Art weitergegeben werden, diese Probleme wahrzunehmen und in Bezug auf sie zu denken und zu fühlen.“ (Schein, 2010, S. 18; aus dem Englischen übersetzt durch die Autorin)

Die Kultur einer Gruppe ist also die Summe ihrer vereinbarten „Spielregeln“. In Schulen werden grundlegende Rahmenbedingungen zu meist über eine Hausordnung vereinbart, doch auch tiefer liegende und nicht unbedingt bewusste Aspekte spielen eine wesentliche Rolle. Dies gilt besonders für den Umgang des Personals miteinander, mit Schüler\*innen und mit Fehlern.

Es werden grundsätzlich zwei Arten von Fehlerkulturen unterschieden: Die Fehlervermeidung und das offene Fehlermanagement (für eine tiefere Auseinandersetzung mit der Thematik siehe beispielsweise Dimitrova, Dyck, Hooft & Groenewegen, 2015).

In Schulen herrscht oft eine Fehlervermeidungskultur (Moschner, 2017). Dies ist problematisch, weil Fehlervermeidung in der Regel mit Strategien zur Fehlerrepression bis hin zu Sanktionen einhergeht. Dieser Umgang erzeugt nicht nur ein Klima von Schuld, Scham und Angst bei den Schüler\*innen, es steht auch unmittelbar Unterrichtsgeschehen und Lernprozessen im Weg (ebd.; Steinke, 2007). Umgekehrt zeigt sich immer wieder im Schulalltag sowie in wissenschaftlichen Untersuchungen, welche wichtige Bedeutung Fehler im Lernprozess haben: Das sogenannte „negative Wissen“ ist notwendig zur Abgrenzung des tatsächlichen Faktenwissens. Die produktive Auseinandersetzung mit Fehlern bringt langfristig höhere Lernleistungen, als das fehlervermeidende Lernen ausschließlich des Richtigen. Die Diagnose von und der Umgang mit Fehlern sind daher ein wesentlicher Teil der Lehrkompetenz (Moschner, 2017).

Eine offene Fehlerkultur hat sich in verschiedenen Kontexten als positiv für Individuen wie auch ihre übergeordneten Organisationen hinsichtlich Leistung, Effektivität, Zusammenarbeit und Verständnis gezeigt (Lipowsky & Schmidt, 2013). Darüber hinaus zeigen sich im Bereich der Lehre neben einer Besserung der Selbstregulation und höherer erlebter Selbstwirksamkeit auch positive Effekte hinsichtlich kognitiver, emotionaler und motivationaler Aspekte (Dimitrova et al., 2015). Die Basis für eine offene Fehlerkultur ist das Geben von konstruktivem Feedback.

Eine positive Fehlerkultur fördert zudem die Ambiguitätstoleranz, also die Toleranz von uneindeutigen Situationen und damit auch die Fähigkeit, Ungewissheit zu ertragen und in ungewissen Situationen Entscheidungen zu treffen (Moschner, 2017). Dies ist besonders in der heutigen Zeit des sich immer schneller verändernden Wissens relevant und jede Lehrkraft daher durch den Umgang mit Fehlern direkt daran beteiligt, Schüler\*innen auf ihre Zukunft vorzubereiten und nachhaltig überfachliche Kompetenzen zu entwickeln.

Wichtig im Feedback von Fehlern sind die Schuldfrage und der Umgang mit ihr. Für eine produktive Auseinandersetzung mit Fehlern ist es wesentlich, dass nicht die Person des/der Schüler\*in kritisiert wird, sondern maximal ihr Verhalten, und dass ihre Überlegungen auf eine

wertschätzende, konstruktive Art nachvollzogen werden (Steinke, 2007). Durch die Analyse des Prozesses, der zum Fehler geführt hat, wird nicht nur der Fehler verstanden, sondern auch die Kompetenz zu einer richtigen Lösungsfindung gebildet. Verschiebt man den Fokus vom Fehler auf seine positiven Ergebnisse durch die Frage, was durch ihn gelernt werden kann, kann ein Perspektivenwechsel zu einer offenen Fehlerkultur erreicht werden (Lipowsky & Schmidt, 2013).

Für ein konstruktives Feedback bedarf es neben hoher Empathie ein Bewusstsein für Kommunikationsfehler (insbesondere Missverständnisse zwischen Sender und Empfänger einer Botschaft). Daher sind in diesem Kontext Ich-Botschaften wesentlich (Günther-Boemke, 2010; Schulz von Thun, 2013; siehe auch die anderen Beiträge in diesem Band). Bedingungen für das Etablieren einer erfolgreichen offenen Fehler- und Feedbackkultur sind zudem Reflexion und kontinuierliches Lernen (Lipowsky & Schmidt, 2013).

Teamteaching fordert und fördert diese Bedingungen und ist daher nicht nur auf das Vorhandensein dieser Kultur angewiesen, sondern kann sie langfristig auch erhalten und sicherstellen.

## Das Teamteaching

In der Veränderung des Bildungssystems hin zur Lernendenzentrierung verändert sich neben der Schüler\*innenrolle zwangsläufig auch die der Lehrkraft: Es wird wesentlich für Lehrpersonen, sich zurücknehmen und zum selbstständigen Lernen motivieren zu können (Morrison, 2014). Ein Weg, diese Änderung im Unterricht zu leben ist der Einsatz von Teamteaching.

Laut Therese Halfhide (2009) muss die enge Zusammenarbeit von Lehrpersonen im Teamteaching erlernt werden: Wichtig sind für eine erfolgreiche Kooperation ein klares Ziel, verbindliche Abmachungen sowie Rollenklarheit, Gleichberechtigung und die Übernahme von Verantwortung durch alle Beteiligten. Dazu sind auf der persönlichen Ebene soziale sowie fachliche Kompetenz und die Fähigkeit zur Reflexion ausschlaggebend, auf der organisationalen Ebene ausreichend zeitliche und räumliche Ressourcen. Auch nach Guise, Habib, Thiessen und Robbins (2017) sollte darauf geachtet werden, dass alle beteiligten Lehrkräfte unabhängig von der konkreten Rollen- und Aufgabenverteilung stets in die Lehre involviert sind. Gastager (2016) sieht stän-

dige Kommunikation, gemeinsame Planung und einen respektvollen, wertschätzenden Umgang der kooperierenden Lehrer\*innen ebenso als Erfolgsfaktoren für das Teamteaching wie eine gemeinsame Strategie für das Classroom-Management und administrativen Support.

### **Wirkungen auf Schüler\*innen und das Lernen**

Durch Teamteaching

- lässt sich die Konzentration der Schülerinnen und Schüler eher aufrecht erhalten, was sich auf deren Lernmotivation positiv auswirkt;
- erwerben die Schülerinnen und Schüler kooperative Verhaltensweisen untereinander und mit den Lehrpersonen, da sie am Rollenvorbild der Lehrpersonen lernen;
- können die Schülerinnen und Schüler leichter in gewissen Lernformen (z. B. in Gruppen) und auch an anderen Lernorten (z. B. Bibliothek, Sprachateliers) arbeiten;
- erhalten die Schülerinnen und Schüler schneller ein Feedback, was ihre Lernprozesse fördert und ihre aktive Lernzeit erhöht;
- steht den Schülerinnen und Schülern mehr Zeit zur Verfügung, in der sie sich beraten lassen oder beim Üben unterstützt werden können;
- können sie zwischen mindestens zwei Bezugspersonen wählen

### **Wirkungen auf die Lehrpersonen und das Unterrichten**

Teamteaching

- fördert Innovationen im pädagogischen Alltag, da sich die kooperierenden Lehrpersonen gegenseitig anregen und ihren Unterricht systematischer reflektieren;
- entlastet die Lehrpersonen in ihren Aufgaben und ihrer Verantwortung, sobald die Zusammenarbeit einmal eingespielt ist (zu Beginn ist mit einem zeitlichen Mehraufwand zu rechnen);
- erleichtert den Umgang mit unvorhergesehenen oder belastenden Geschehnissen, da man sich gegenseitig beraten und austauschen kann;
- verhilft zum Bewusstsein persönlicher und fachlicher Stärken und Schwächen und als Folge davon zu einer intensiveren Nutzung gemeinsamer Ressourcen;
- durchbricht die Isolation der Lehrpersonen;
- verbessert die Qualität des Unterrichts, da sich die Lehrpersonen häufig ergänzen;
- erhöht die Objektivität der Leistungsbeurteilung;
- schafft überhaupt erst die Möglichkeit, in sehr heterogenen Klassen den Unterricht genügend zu differenzieren und zu individualisieren;
- ermöglicht eine permanente Unterrichtsentwicklung durch den Aufbau einer Feedbackkultur

**Abb. 1** Wirkungen von Teamteaching (Halfhide, 2009, S. 112f.)

## Fazit und Anwendung

Basierend auf diesen Erkenntnissen, lassen sich folgende Aussagen über die erfolgreiche Implementierung und Durchführung von Teamteaching treffen:

Es bedarf eines Klimas der offenen Fehler- und Feedbackkultur. Ein klarer Rahmen für das Feedback ist hier enorm hilfreich: Wer gibt wem wann wofür Feedback? Die Offenheit aller Beteiligten und regelmäßiger Austausch innerhalb des Teams entscheiden über den Erfolg des Teamteachings.

Teamteaching wiederum ist nicht nur ein Unterrichtskonzept, welches die Lernenden in den Vordergrund rückt, sondern kann auch die gewünschte offene Fehler- und Feedbackkultur nicht nur erhalten sondern stärken.

## Literatur

- De Fontana, O., Pelzmann, B. & Sturm, H. (Hrsg.). (2016). *Weißt du noch oder tust du schon? Impulse aus Theorie und Praxis für die Weiterentwicklung von Kompetenzen an Schulen*. Wien: Facultas Universitätsverlag.
- Dimitrova, N. G., Dyck, C., Hooft, E. A. & Groenewegen, P. (2015). Don't Fuss, Focus: The Mediating Effect of On-Task Thoughts on the Relationship between Error Approach Instructions and Task Performance. *Applied Psychology*, 64 (3), 599-624.
- Gastager, A. (2016). Gelingende Kooperation von Lehrerinnen und Lehrern an Neuen Mittelschulen. In O. De Fontana, B. Pelzmann & H. Sturm (Hrsg.), *Weißt du noch oder tust du schon? Impulse aus Theorie und Praxis für die Weiterentwicklung von Kompetenzen an Schulen* (S. 55-73). Wien: Facultas Universitätsverlag.
- Guise, M., Habib, M., Thiessen, K. & Robbins, A. (2017). Continuum of Co-Teaching Implementation: Moving from Traditional Student Teaching to Co-Teaching. *Teaching and Teacher Education*, 66, 370-382.
- Günther-Boemke, G. (2010). Subjektive Theorien und kollegiales Feedback. In M. Trautmann & J. Sacher (Hrsg.), *Unterrichtsentwicklung durch Videofeedback. Besser kommunizieren lernen* (S. 143-166). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.
- Halfhide T. (2009). Teamteaching. In S. Fürstenau & M. Gomolla (Hrsg.), *Migration und schulischer Wandel: Unterricht* (S. 103-120). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- King, A. (1993). „From Sage on the Stage to Guide on the Side.“ *College Teaching*, 41 (1), 30-35.
- Lipowsky, S. & Schmidt, J. (2013). Error Culture and Self-Regulation. *Association 1901 „SEPIKE“*, 13, 85-89.
- Morrison, C. D. (2014). „From ‚Sage on the Stage‘ to ‚Guide on the side‘: A Good Start.“, *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 8 (1), Article 4. <https://doi.org/10.20429/ijstl.2014.080104>

- Moschner, B. (2017). Lern- und Leistungsförderung im Unterricht. In M. K. W. Schweer (Hrsg.), *Lehrer-Schüler-Interaktion. Inhaltfelder, Forschungsperspektiven und methodische Zugänge* (S. 347-363). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 2). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Schulz von Thun, F. (2013). *Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation: Kommunikation, Person, Situation* (Vol. 3). Reinbek: Rowohlt.
- Steinke, I. (2007). Die Entwicklung der Fehler- und Feedbackkultur durch Team-Coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 14 (3), 257-273.

Stefanie Lietze, MSc.,  
Bildungspsychologin am FH Technikum Wien.  
Arbeitsschwerpunkte: ELearning,  
Digitalisierung der Hochschullehre,  
Persönlichkeitsentwicklung, Kinderrechte

