



McTeachie's Teaching Tips: *Feedback geben und Feedback nehmen – Zwei Seiten einer Medaille*

Autorin: Dr. Sigrid Dany (Dezember 2014)

Feedback wird im Hochschulbereich eingesetzt, um Lehren und Lernen aufeinander zu beziehen und gilt gemeinhin als ein Merkmal guter Lehre. Dabei sind in der Regel sowohl Lehrende als auch Studierende diejenigen, die Feedback geben und auch Feedback nehmen, d.h. empfangen. Beide Komponenten von Feedback stellen einen hohen Anspruch an die Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit der Partner/innen dar. Probleme entstehen oft da, wo „Feedback geben“ in einer Beurteilungs- oder Bewertungssituation eingesetzt wird (z.B. Bekanntgabe der Zensur, Rückmeldung auf ein Referat) und „Feedback nehmen“ als Evaluationsinstrument der eigenen Lehre (miss)verstanden wird. Beides widerspricht dem ursprünglichen Sinn von „Feedback“ = „Rückmeldung“, das in therapeutisch-pädagogischen Settings angewandt wurde und wird, mit dem Ziel den „blinden Fleck“ des Klienten/der Klientin zu reduzieren und das Selbst- mit dem Fremdbild zu vergleichen (Johari-Fenster (1)). In diesen Settings wurde und wird den Klient/inn/en die Wahl gelassen, das Feedback anzunehmen oder auch nicht. Die allseits bekannten Feedback-Regeln von damals (z.B. nicht werten sondern beschreiben)(2) werden auch heute noch in Situationen angewendet und verbreitet, die, wie gesagt, mit den Situationen, für die sie ursprünglich gedacht waren, nur wenig vergleichbar sind. Welche/r Student/in kann sich schon aussuchen, ob er/sie die schlechte Zensur haben will oder nicht, und welche/r Lehrende/r wird die Rückmeldungen auf ihre/seine Lehrveranstaltung ignorieren können?

Da der Name „Feedback“ zu einem Synonym für Rückmeldungen jeglicher Art geworden ist, ist es wichtig, klarzustellen, dass in diesem „Teaching Tip“ Feedback ausschließlich unter dem Fokus „lernwirksames Feedback“ betrachtet wird u. zw. sowohl für Lehrende als auch für Studierende. (3)

Wann ist ein Feedback lernwirksam?

Wenn....

- es in lernunterstützender Absicht gegeben und in lernbereiter Haltung entgegengenommen wird (also nicht zwischen Tür und Angel)
- es nachvollziehbar ist
- es beeinflussbare, veränderbare Aspekte aufzeigt
- es emotional zu verkraften, d. h. zu verarbeiten ist, denn jedes Feedback – auch sog. „sachliches“ – wird letztlich als Rückmeldung zur Person empfunden
- es konstruktiv ist
- positives und negatives Feedback (Lob und Kritik) in einem guten Verhältnis zueinander stehen
- es lernbegleitend (formativ) erfolgt und nicht zum Abschluss einer Lehr-/Lerneinheit (summativ) (4)



In welcher Form kann Feedback eingeholt werden?

- Mündlich – Schriftlich
- Standardisiert – Ad hoc
- Anonym – Öffentlich
- Web-based – Persönlich
- Einzelbefragung – Gruppenbefragung
- Offene – Geschlossene Fragen
- Qualitativ – Quantitativ

Mit welchen Methoden kann Feedback gegeben werden? Einige Beispiele:

zum Beginn von Lerneinheiten:

1. Erwartungsabfrage

Diese Methode bietet sich an, 1. um herauszufinden, was die Studierenden vom Besuch der Lehrveranstaltung erwarten und 2. um der Lehrperson Gelegenheit zu geben, ihre eigenen Erwartungen zu thematisieren (Lernvertrag).

2. Kartenabfrage

Sammlung verschiedener Informationen zu einem Thema; gleichzeitige Beteiligung aller Studierenden (bei teilweiser Anonymität) zur Begleitung von Lernprozessen. Es wird klar, mit welchen Vorkenntnissen die Studierenden in die Lehrveranstaltung kommen.

zur Begleitung von Lernprozessen

1. One-minute-paper

Am Ende einer Stunde notieren sich die Studierenden in kurzer Zeit, etwa eine Minute lang, die nützlichste oder bedeutungsvollste Erkenntnis der Vorlesungsstunde oder welche Fragen sich ihnen jetzt stellen.

2. Inhalts-Feedback

1. Wieviel haben Sie heute verstanden?

0% 100%

2. Welches war der wichtigste Inhalt der heutigen Veranstaltung?

3. Welches war der schwierigste Inhalt?

4. Falls Unklarheiten aufgetreten sind, woran lag dies? (Mehrfachnennungen möglich)

- Unklare Präsentation Keine Möglichkeiten, Fragen zu stellen
 Zu geringe Vorbereitung Zu hoher Schwierigkeitsgrad

Andere:

5. Gibt es etwas, das Sie in der Veranstaltungsgestaltung gerne verändert hätten?



zum Ende von Lehrveranstaltungen

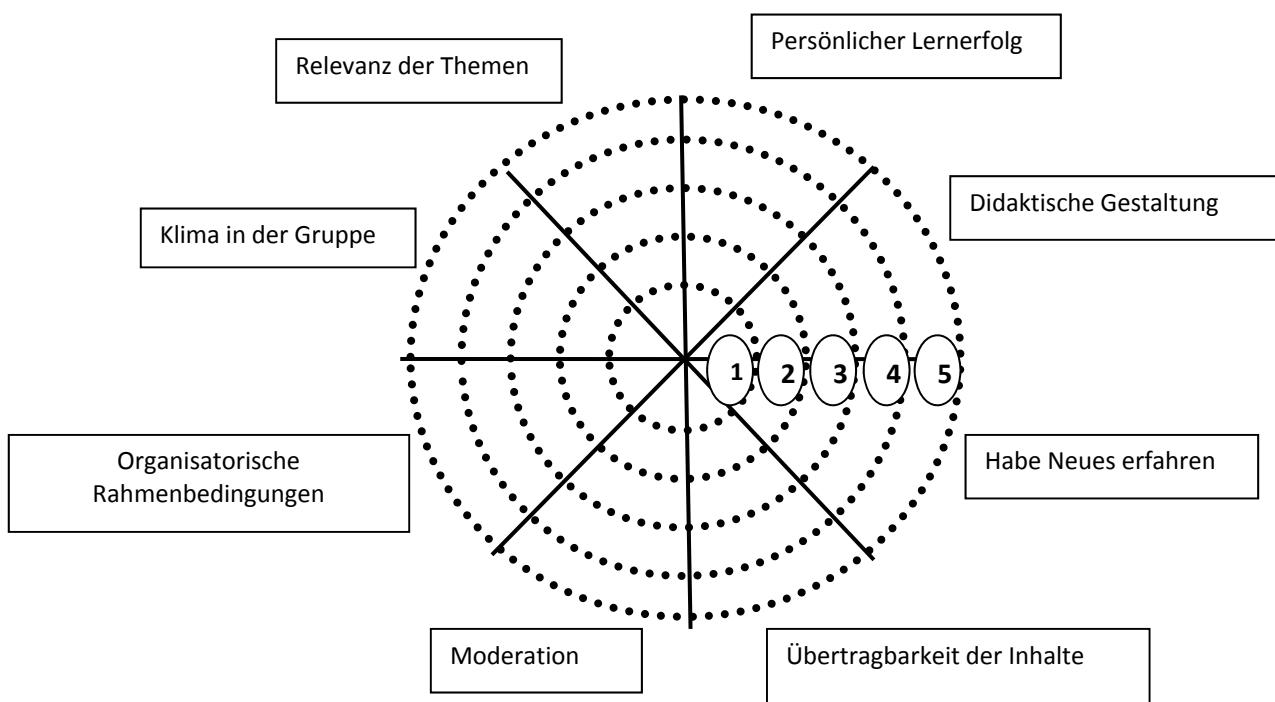
1. Impuls-Feedback

- Heute fand ich besonders interessant, dass ...
- Heute fand ich weniger interessant, dass...
- Ich hätte lieber etwas erfahren über...
- Sehr wichtig fand ich, dass...
- Ich möchte bemerken, dass...
- Mir fehlte, dass...
- Nützlich/Wichtig war, dass...
- Weniger nützlich/wichtig war, dass...
- Wir kamen heute gut voran/nicht gut voran, weil...
- Ich fühle mich wohl/nicht wohl, weil...
- Ich war nicht einverstanden, als...

2. Evaluationszielscheibe

Bewerten Sie mit einem Punkt in jedem Segment der Zielscheibe die heutige Sitzung anhand der angegebenen Teilbereiche. Je näher der Punkt an der Mitte angesetzt wird, desto positiver ist die Bewertung in dem entsprechenden Teilbereich.

Bitte übertragen Sie dann Ihre Bewertungen mit den Klebepunkten oder mit Kreuzchen auf die vorbereitete Zielscheibe auf dem Plakat





Voraussetzungen für ein sinnvolles (Studierenden-) Feedback

- Beachten Sie die Urteilskompetenz der Studierenden
- Fragen Sie nach subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen und nicht nach Urteilen
- Gewährleisten Sie Anonymität
- Beachten Sie Aktualität und Bedeutsamkeit
- Bedenken Sie, dass die Rückmeldungen der Studierenden nur **ein** Aspekt der Urteilsbildung sind
- Besprechen Sie die Feedback-Ergebnisse mit den Studierenden
- Thematisieren Sie den Anteil der Studierenden an Veränderungen/Verbesserungen
- Fragen Sie nicht nach Veränderungswünschen, die Sie nicht erfüllen können
- Werden Sie den Veränderungserwartungen gerecht

Weiterführende Literatur

Görts, Wim (2012). Feedback geben anders – Rückmeldung in Seminaren und Trainings nicht als Beurteilung, sondern als Dialogelement. In: HSW 4/2012. 94-101

Macke, Gerd / Hanke, Ulrike / Viehmann, Pauline (2008): Hochschuldidaktik. Lehren, Vortragen, Prüfen. Weinheim / Basel

Rohm, Armin (Hrsg.) (2006): Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. Bonn

Quellen

(1) Benannt nach Joseph Luft und Harry Ingham

(2) Vgl. Antons, Klaus (2011). Praxis der Gruppendynamik. Göttingen: Hogrefe Verlag. 9. Aufl.

(3) Vgl. Landwehr, Norbert (2003): Grundlagen zum Aufbau einer Feedback-Kultur. Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Einführung von lernwirksamen Feedbackprozessen. Bern

(4) Vgl. Auferkorte-Michaelis, Nicole und Selent Petra (2006). Feedback-Evaluation in Lehrveranstaltungen als dreistufiges Verfahren. In: NHHL 2 00 06 01, Griffmarke I 1.2