

Feedback

Ausgangslage

Im Rahmen einer Lehrveranstaltung gestalten Sie als Lehrende:r maßgeblich den Lernprozess der Studierenden. Sei es direkt, weil Sie selbst dozieren, sei es indirekt, indem Sie die Studierenden tätig werden lassen. Entscheidend für Ihren Lehrerfolg sind der Verlauf und das Resultat des Lernprozesses, was jedoch von jedem Studierenden individuell erlebt bzw. erlangt wird. Woher nehmen Sie am Veranstaltungsende die Sicherheit, dass die Studierenden die Lernziele wirklich erreicht haben? Woher wissen Sie, ob die Lernbedingungen die Zielerreichung überhaupt ermöglicht haben?

Konkrete Informationen darüber erhalten Sie, indem Sie sich gezielt Rückmeldung bei den Studierenden einholen. Rückmeldungen – neudeutsch „Feedback“ genannt – sind persönliche Mitteilungen, die

- das *äußere Geschehen* schildern und/oder
- das *innere Geschehen* infolge des äußeren Geschehens beschreiben.

Das *äußere Geschehen* beinhaltet alle wahrgenommenen Ereignisse und wird berichtet mit Ich-Aussagen wie z. B. „Ich habe gesehen, dass...“; „Ich habe gehört, dass...“ Das *innere Geschehen* bezieht sich auf die Gedanken und Gefühle, die die wahrgenommenen Ereignisse in einem selbst ausgelöst haben: „Ich musste schmunzeln, als...“; „Das hat mich an ... erinnert.“ u. ä. Mit dem Erzählen von Wahrgenommenem oder innerlichen Regungen bleibt man auf der persönlichen Ebene und beugt Verletzungen durch allgemeingültig wirkende, bewertende Aussagen vor.

Im pädagogischen Kontext verfolgt Feedback verschiedene Absichten:

- die Reflexion des Lernprozesses der Studierenden – dessen Verlauf und Resultat,
- die Verbesserung von Beziehungen und Kommunikation in der Gruppe,
- den Abgleich zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung für den Einzelnen.

So könnten Sie im Rahmen einer Feedback-Runde z. B. nach den Aha-Effekten der heutigen Veranstaltung fragen, einem Studierenden Rückmeldung zur seiner Präsentation geben oder Kleingruppen ihre Zusammenarbeit reflektieren lassen.

Feedback wird als mündliche oder schriftliche Kurzabfrage am Ende einer Lehrinheit durchgeführt. Es gibt verschiedene Varianten und Vorgehensweisen mit unterschiedlichem Material- und Zeitaufwand.

Ziele

- ✓ Die Studierenden haben ihren Lernprozess und dessen Ergebnis reflektiert.
- ✓ Die Studierenden erhielten Orientierung für eine eigene Leistungseinschätzung.
- ✓ Die Studierenden haben Ihnen als Lehrende:n eine persönliche Einschätzung zum Ablauf Ihrer Lehrveranstaltung und/oder zu Ihrer Vortragsweise gegeben.
- ✓ Die Gruppe hat die Beziehungen und Kommunikation untereinander verbessert.
- ✓ Einzelne Studierende haben eine Rückmeldung bekommen, wie ihr Verhalten und Auftreten auf andere wirkt.

Einsatzgebiete

- Einstieg
- Gruppe
- Inhalt
- Ergebnis
- Auswertung

Feedback

Durchführung

Feedback geben unterliegt bestimmten Regeln, die Feedback-Geber und Feedback-Nehmer kennen und einhalten sollten, um eine hilfreiche Rückmeldung zu erteilen.

Regeln für das Feedback-Geben [nach Antons/Fengler]

Feedback sollte

- erwünscht – nicht aufgedrängt
- einladend – nicht zurechtweisend
- unmittelbar – nicht verspätet
- beschreibend – nicht bewertend oder interpretierend
- ehrlich – nicht verletzend
- angemessen – nicht vernichtend oder utopisch
- konkret – nicht verallgemeinernd oder pauschal
- verhaltensbezogen – nicht charakterbezogen
- persönlich („ich“) – nicht unpersönlich („man“ oder „du“)
- allen möglich – nicht nur Einzelnen vorbehalten sein.

Regeln für das Feedback-Nehmen [nach Antons/Fengler]

- aktiv Zuhören und den:die Feedback-Geber:in ausreden lassen
- Gesagtes wirken lassen
- bei Verständnisproblemen sofort nachfragen
- keine Rechtfertigung oder Verteidigung als Reaktion
- eigene Entscheidung, was vom Feedback angenommen wird und was nicht

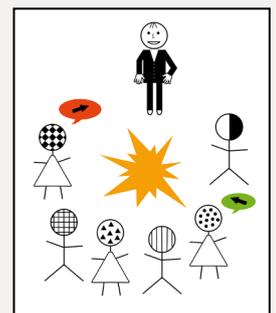
Im Folgenden sei die Feedback-Variante *Blitzlicht* näher vorgestellt – eine Kurzabfrage, bei der die interessierenden Gedanken und Empfindungen spontan, knapp und unkommentiert geäußert werden. So erhält man ein „blitzartiges“ Stimmungsbild.

1. Kündigen Sie die Feedback-Methode an und bitten Sie um rege Beteiligung.
2. Visualisieren Sie die Fragestellung, auf die sich die Rückmeldung beziehen soll, an der Tafel, einer Pinnwand oder ähnlichem. Zu beantwortende Fragestellungen könnten beispielsweise sein:
 - *Was nehme ich im Augenblick an mir wahr?*
 - *Was war die wichtigste Erkenntnis heute?*
 - *Wie habe ich die heutige Veranstaltung erlebt und wie fühle ich mich jetzt?*
 - *Was hat mir heute nicht gefallen, was hat mir gefallen?*

Geben Sie den Studierenden kurze Bedenkzeit.

3. Bitten Sie die Studierenden nun, sich in ein, maximal zwei Sätzen zur Fragestellung zu äußern. Achten Sie dabei auf die Einhaltung der Feedback-Regeln.
4. Nachdem sich die Studierenden geäußert haben, bedanken Sie sich für das Feedback. Nun könnten Sie selbst noch Rückmeldung geben, wie Sie mit den Aussagen umgehen werden.

Prinzip der Methode



Feedback

Rahmenbedingungen

Teilnehmerzahl	maximal 20 Personen
Zeitungumfang	pro Person zwischen 30 und 60 Sekunden
Raumanforderungen	keine

Materialien



Weiterarbeit

Die Feedback-Variante *Blitzlicht* stellt eine in sich abgeschlossene Vorgehensweise dar und kann für sich stehen. Die gesammelten Rückmeldungen sollten jedoch Anregung zur weiteren Reflexion sein. So lassen sich womöglich Verbesserungspotentiale aus den Aussagen schließen, die der Weiterentwicklung der Lehre dienen können.

Hinweise für die Leitung

Die prägnante, knappe Form des *Blitzlichts* soll wirklich eingehalten werden, stellt für viele aber eine große Herausforderung dar. Es ist daher wichtig, die Studierenden ggf. daran zu erinnern, sich kurz und präzise zu äußern, wenn Diskussionen entstehen, Nachfragen aufkommen oder doch jemand zu einem ausführlichen Monolog ansetzt. Für die Durchführung ist es nicht notwendig, eine bestimmte Reihenfolge der Feedback-Geber:innen einzuhalten. Die Studierenden sollten sich vielmehr ganz frei und durcheinander äußern können, wie es Ihnen einfällt.

Kontakt

Katharina Roeber
Matthias Kraut
MuT@studifit.htwk-leipzig.de

Literatur

- Antons, Klaus (1992): Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken. 5. Aufl. Göttingen.
- Fengler, Jörg (2009): Feedback geben – Strategien und Übungen. 4. Aufl., Weinheim/Basel.
- Knoll, J. (2007): Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen und Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 11. Auflage, Weinheim-Basel.

Notizen
