

Sonja Klante

Feedback

Feedbackarbeit als Instrument der Entwicklung

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

vorgeschlagene Zitation: Klante, S. (2019). *Feedback. Feedbackarbeit als Instrument der Entwicklung*

Abgerufen von www.die-bonn.de/doks/2019-feedbackarbeit-01.pdf

wb-web: www.wb-web.de



Dieses Dokument ist unter folgender
creative-commons-Lizenz veröffentlicht:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de>

Feedback

Feedbackarbeit als Instrument der Entwicklung

Feedback wird häufig als lästige Pflichtübung am Ende einer Veranstaltung wahrgenommen. Lehrende erhalten eine abschließende Rückmeldung zu ihrer Weiterbildung, Lernende zu dem, was sie gelernt haben. Dabei kann Feedback viel mehr. Es bietet eine große Chance, die Qualität der Weiterbildung, den individuellen Lernerfolg und die Motivation der Lernenden zu verbessern. Doch was ist Feedback eigentlich? Welche Formen und Voraussetzungen gibt es und wie kann es sinnvoll in der Weiterbildung eingesetzt werden?



Feedback (Bild: [Mohamed_hassan/pixabay.com](#); Pixabay License)

Was ist das?

Definition

Der Begriff Feedback kommt aus dem Englischen und bedeutet Rückkopplung, Rückmeldung oder Rückinformation. Diese mitgeteilte Wahrnehmung oder Beurteilung kann in einem weiteren Schritt für eine Veränderung bzw. Verbesserung genutzt werden. In der Weiterbildung beschreibt Feedback die Kommunikation zwischen Menschen, bei der einer dem oder den anderen Informationen darüber gibt, was er wahrgenommen bzw. verstanden hat. Dies ermöglicht es dem Empfänger, mit einer Korrektur des Verhaltens oder Denkens auf die Rückmeldungen zu reagieren. Feedback kann in mündlicher wie in schriftlicher Form geschehen.

Unterschieden wird zwischen summativem und formativem Feedback. Während bei einem summativen Feedback eine abschließende, zusammenfassende Rückmeldung über die Summe der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten gegeben wird, ergründet formatives Feedback den Lernstand und die Annäherung an Lernziele zu einem bestimmten Zeitpunkt und zeigt ggf. vorhandene Wissenslücken, Fehlerarten und mangelndes oder falsches Verständnis wieder. Formatives Feedback hat im Lehr-Lerngeschehen einen starken Einfluss auf das individuelle Lernen (Hattie, 2015, S. 206 ff.) und ist eine wichtige Voraussetzung für die weitere Kursplanung.

Die australischen Professoren Boud und Molloy definieren formatives Feedback wie folgt:

„Feedback ist ein Prozess, bei dem Lernende Informationen zu ihrer Arbeit erhalten. Dadurch können sie die Ähnlichkeiten und Unterschiede zu den entsprechenden, gesetzten Standards sowie den Wert ihrer Arbeit selbst einschätzen, um dadurch ihre Arbeit zu verbessern.“ (Boud & Molloy 2013, S. 6)

Im Weiterbildungsalltag sind die Lehrenden diejenigen, die formatives Feedback geben; aber auch sie können Empfänger von Feedback, zum Beispiel durch die Lernenden, sein.

Woher kommt das?

Geschichte

In der Systemtheorie bzw. Kybernetik werden mit dem Begriff des Feedbacks, auf Deutsch Rückkopplung, ganz allgemein beliebige Wirkungszusammenhänge beschrieben. In der Regeltechnik werden ein Soll- und ein Ist-Zustand miteinander verglichen. Gibt es eine Diskrepanz zwischen dem vorgegebenen und dem vorhandenen Zustand, wird eine entsprechende Information zurückgemeldet. In Lehr-Lernkontexten stellt der Ist-Zustand die Lernleistung, der Soll-Zustand das anvisierte Lernziel dar.

Als Methode stammt Feedback ursprünglich aus der Gruppenpädagogik und dient dort als „Mitteilung an eine Person, die diese Person darüber informiert, wie ihre Verhaltensweisen von anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt werden“ (Antons 1974, S. 108).

Feedback ist aktuell vor allem in Schule (Lernstandsgespräch) und Arbeitswelt (Mitarbeitergespräch) verortet.

In der Erwachsenenbildung findet Feedback meist als summatives Feedback am Ende einer Veranstaltung statt. Es dient dann hauptsächlich der Evaluation der Lehrveranstaltung, um rückblickend die Wirkung einer Weiterbildung zu kontrollieren und ggf. Prozesse anzupassen und zu optimieren.

Weniger verbreitet ist das formative Feedback, was den Lernenden in den Mittelpunkt

stellt und den Lernprozess betrachtet. Gerade hierin liegt aber ein großes Potenzial für gelingendes Lernen.

Wie geht das?

Merkmale

Das Ziel einer lernförderlichen Feedbackarbeit in der Weiterbildung ist, dass Lehrende und Lernende ins Gespräch kommen. Feedback ist deshalb ein Prozess, der bestenfalls schon mit dem Kursstart beginnt. Neben verschiedenen Methoden, die sich für ein Feedback in unterschiedlichen Seminarphasen eignen, lassen sich grob drei Bereiche unterscheiden:

1. Individuelles Feedback der Lehrenden an die Lernenden
2. Peer-Feedback der Lernenden untereinander
3. Feedback der Teilnehmenden an den Lehrenden

Ein lernprozessbezogenes bzw. formatives Feedback bezieht sich auf mindestens eine der drei folgenden Ebenen (vgl. Hattie 2007):

1. Aufgabe und Aufgabenverständnis (Wie wurde die Aufgabe verstanden und bearbeitet?)
2. Lernprozess (Welcher Weg, welche Lernschritte und -strategien wurden gewählt?)
3. Selbstregulation (Wie haben die Lernenden den eigenen Lernweg geplant, beobachtet und eingeschätzt?)

Für jede dieser Ebenen bieten sich drei Reflexionsfragen an:

1. Was war/ist mein Ziel?
2. Wie bin ich vorangekommen?
3. Wohin will ich danach gehen?

Ein Feedbackverfahren muss nicht alle Ebenen und Fragen gleichzeitig in den Blick nehmen, sondern kann jeweils wichtige Aspekte herausgreifen, wobei diese möglichst das Ganze im Blick haben sollten. Das bedeutet für ein konkretes Feedback, dass sowohl Überlegungen und Konsequenzen zur Verbesserung des Lernens in der Verantwortung des Lernenden als auch Überlegungen und Konsequenzen zur Verbesserung der Lernarrangements in Verantwortung des Lehrenden als Ziele thematisiert werden sollten.

Nur mit einer passenden inneren Haltung beider Parteien kann Feedback seine positive Wirkung entwickeln und einen Beitrag zum Lernen und zur individuellen Entwicklung leisten. Neben einem gegenseitigen Vertrauen gibt es noch weitere Punkte, die für eine lernförderliche Feedbackkultur wichtig sind:

Die Teilnehmenden müssen sich ernst genommen fühlen und respektiert wissen (untereinander und von Seiten des Lehrenden).

- Feedback muss innerhalb der Lerngruppe eingeführt werden, Regeln müssen geklärt und begründet werden.
- Den Teilnehmenden sollten ihre eigenen Lernziele klar sein. Möglicherweise müssen die Teilnehmenden sensibilisiert und angeleitet werden, sich über ihre Ziele klar zu werden und diese so konkret wie möglich formulieren.
- Feedbacknehmende sollten zur Selbstreflektion bereit und aktuell offen für ein Feedback sein. Deshalb ist es wichtig zu fragen, ob Feedback aktuell erwünscht ist.

Um diese Punkte zu erfüllen, ist zum einen die Haltung des Lehrenden wichtig, aber auch die Bereitschaft der Lernenden, sich selber einzubringen und offen für eine Rückmeldung zu sein. Und schließlich braucht es Mut, frühzeitig Rückmeldung zu geben und den Dialog zu suchen, und die Bereitschaft, anderen zuzuhören und mit dem Kopf und dem Herzen verstehen zu wollen.

Infobox

Verschiedene Feedbackmethoden im Internet:

- Auferkorte-Michaelis, N., Ladewig, A.: *Feedback-Methodenbar*. Universität Duisburg Essen
- Stangl, W.: *Feedback-Methoden für die Praxis*.

Wo brauche ich das?

Handlungsfelder

Eine zentrale Aufgabe von Feedback besteht darin, Fehler, Fehlkonzepte und Wissenslücken aufzuzeigen und Hinweise auf eventuell notwendigen weiteren Wissenserwerb oder weitere Wissensveränderung zu geben. Gerade in der Weiterbildung bietet Feedback eine große Chance, die Qualität der Weiterbildung, den individuellen Lernerfolg und die Motivation der Lernenden zu verbessern.

Lernende kommen mit unterschiedlichen Erwartungen in die Weiterbildung und haben ein mehr oder weniger klares Ziel, was sie am Ende erreicht bzw. gelernt haben wollen. Um den unterschiedlichen Erwartungen gerecht werden zu können und ein lernförderndes und motivierendes Klima zu schaffen, ist es wichtig, diese unterschiedlichen Lernziele zu kennen. Ein regelmäßiges, individuelles Feedback befähigt die Teilnehmenden, ihre Fortschritte besser wahrzunehmen und selbstgesteuert an ihren Zielen und Teilzielen zu arbeiten. Auf diese Weise kann der Lehrende seine Weiterbildung, die Inhalte und Methoden besser an die Voraussetzungen und Erwartungen der Teilnehmer anpassen.

Feedback kann in einer Weiterbildung sehr unterschiedliche Ziele erfüllen:

- Es hilft Lehrenden und Lernenden dabei, die Diskrepanz zwischen Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung zu verkleinern und sich persönlich weiterzuentwickeln.
- Feedback fördert den Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden über das Lernen.
- Es unterstützt die Lehrenden, den eigenen Lehrstil zu verbessern.
- Es hilft bei der Einschätzung, wo der Lernende in Bezug auf sein Lernziel steht und welche Teilziele bereits erreicht wurden. Feedback hilft somit dabei, (Lern-)Erfolge sichtbar zu machen.
- Feedback fördert den Lernprozess der Lernenden. Es wird deutlich, welche (Lern-)Wege erfolgreich und welche weniger gut geeignet sind, und es können neue Lösungen und Strategien entwickelt werden.
- Feedback motiviert zum Lernen und ermutigt, neue Lernwege zu finden und sich mit dem eigenen Lernen auseinanderzusetzen.

Feedback ist in der Weiterbildung der Schlüssel zur Interaktion zwischen Lehrendem und Lernenden. Feedback sollte als Prozess verstanden werden, der es dem Lehrenden erlaubt, den Unterricht mit den Augen der Lernenden zu sehen. Der Prozess fördert die Identifizierung der Teilnehmenden mit dem Lernprozess sowie ihre Autonomie und Reflexions- und (Selbst-)Bewertungsfähigkeit. Ein Feedbackprozess in der Weiterbildung kann sich positiv auf Lernkompetenz und Leistung auswirken. Zugleich hilft er dabei, die Verzahnung zwischen der Gestaltung von Lernarrangements und den Erfahrungen der Lernenden zu verbessern (vgl. Hattie 2007).

Wichtig hierfür ist, dass Feedbackarbeit von Leistungsbewertung getrennt wird. Möglich ist dies, wenn beispielsweise Phasen der Bewertung explizit von Phasen des Lernens und des Feedbacks getrennt werden. Eine solche Trennung fördert das Vertrauen und die Bereitschaft, die für Gespräche über Lernen unbedingt erforderlich sind.

Was wird diskutiert?

Diskussion

Der Begriff der Feedbackkultur ist aus der aktuellen Diskussion nicht mehr wegzudenken. Lesson-learned-Sessions und standardisierte Meinungsabfragen gehören dazu. Teilnehmende sind es gewohnt, gefragt zu werden, zu antworten und ihren Beitrag zur Optimierung von Weiterbildungen zu leisten.

Vor allem seit der Veröffentlichung der Meta-Analysen von John Hattie (2013) erfährt die Diskussion über die Bedeutung von Feedback in Deutschland eine neue Aufmerksamkeit, denn [Hattie](#) sieht im Feedback einen der wirkungsvollsten Einflussfaktoren für nachhaltiges Lernen. Besonders formatives Feedback (begleitendes, formendes Feedback unter Berücksichtigung der individuellen Lernziele) und Feedback der Lernenden

an Lehrende helfen laut Hattie dabei, Lernen sichtbar zu machen und zu verbessern (Hattie 2013, S. 206).

Wie sieht man das woanders?

Internationale Bezüge

Vor allem in den USA und Australien liegt der Forschungsschwerpunkt auf Möglichkeiten, formatives Feedback in Schule, Studium und der Weiterbildung zu nutzen, um das Lernen zu fördern. Die australischen Professoren Boud und Molloy haben sich unter anderem damit beschäftigt, wo die Herausforderungen des Feedbacks liegen. Eine negative Einstellung gegenüber Feedback rührt ihrer Meinung nach zum einen daher, dass die meisten keine genaue Vorstellung davon haben, was Feedback ist und wie es funktioniert. Auf der anderen Seite führt die bei den meisten Menschen vorhandene Verbindung von Feedback mit einer (meist negativen) Beurteilung zu einer Abneigung gegenüber Feedback-Methoden. Dies verhindert die Bereitschaft, Feedback positiv aufzunehmen und sich zu verändern (Boud und Molloy 2013).

Die US-amerikanische Professorin Susan M. Brookhart beschreibt „drei Linsen“, um formatives Feedback zu analysieren: Bei der Micro-View geht es um Fragen der Evaluation (Ist das Feedback positiv, klar und beschreibend formuliert? Ist es auf die Arbeit fokussiert und orientiert es sich an den vorgegebenen Kriterien?), die Snapshot-View geht der Frage nach, ob das Feedback lernförderlich ist und die Long-View beschäftigt sich mit den nächsten Schritten, die sich aus dem Feedback ergeben (Brookhart 2017).

Service

Verwandte Begriffe

Rückmeldung, Rückinformation, Antwort, Reaktion, Rückkopplung, Evaluation

Zur Reflexion

- Welche Formen und Methoden des Feedbacks nutzen Sie in Ihren Weiterbildungen bisher? Auf welche Ebenen beziehen sich dabei (hauptsächlich)?
- Was sind Maßnahmen, die Sie treffen können, um eine (bessere) Feedbackkultur in Ihrer Weiterbildung zu schaffen?

Literaturliste

Fengler, J. (2017). *Feedback geben: Strategien und Übungen*. Weinheim: Beltz

Das Buch zeigt die unterschiedlichen Möglichkeiten auf, eine Rückmeldung zu geben. Es gibt zahlreichen Übungen und Aufgaben, die sofort umgesetzt werden können.

Hattie, J. (2015). *Lernen sichtbar machen*. (3. Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren.

John Hattie fasst in seiner Studie den gesamten weltweit (in englischer Sprache) verfügbaren Wissensstand für die Voraussetzungen und Bedingungen erfolgreichen Lernens in der Schule zusammen.

Wilkening, M. (2016). *Praxisbuch Feedback im Unterricht: Lernprozesse reflektieren und unterstützen*. Weinheim: Beltz.

Dieses Buch zeigt Lehrenden, wie sie Feedback erfolgreich in ihren Unterricht integrieren können. Traditionelle Methoden werden dabei um neuere Methoden, wie Selbst- und Partnereinschätzung und Lerner-Lehrer-Feedback sowie viele Kopiervorlagen, Beispiele und Praxistipps ergänzt.

Wolf, C. (2015). *Feedback: Nur was erreicht, kann auch bewegen*. Göttingen: BusinessVillage.

Das Buch betrachtet Feedback aus unterschiedlichen Perspektiven und berücksichtigt unterschiedliche Kontexte. Eines der Hauptaussagen ist, dass Feedback einen Prozess erfordert, der im Feedbacknehmer Resonanz erzeugt. Nur dann wird es wirksam sein und nur dann kann es bewegen. Die Hauptschwerpunkte eines guten Feedbacks sind demnach Wertschätzung, Emphase, Wahrnehmung, Einschätzung und ein in die Zukunft gerichteter Blick.

Stellamans, A. & Baeijaert, L. (2015). *The Art of Giving Feedback: Continuously adapting and improving our collaboration*. Ilfaro.

Dieses englischsprachige Buch betrachtet die verschiedenen Aspekte von Feedback und legt den Fokus darauf, was gut gestaltetes Feedback bewirken kann.

Slembek, E. & Geissner, H. (Hrsg.) (2001). *Feedback. Das Selbstbild im Spiegel der Fremdbilder*. St. Ingbert: Röhrig-Universitätsverlag.

Dieser Band setzt sich aus unterschiedlichen Beiträgen zusammen, die interpersonales Feedbacks aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. Es bietet eine praktische Einführung in Feedback-Methoden und die Grundlage für eine Auseinandersetzung mit der brisanten Frage: Kritik oder Feedback.

Brookhart, S. (2008). *How to Give Effective Feedback to Your Students*. ASCD.

Dieses englischsprachige Buch ist ein Plädoyer für formatives Feedback. Es zeigt unterschiedliche Methoden und Möglichkeiten in verschiedenen Kontexten auf.

Boud, D. & Molloy, E. (2013). *Feedback in higher and professional education*. London and New York: Routledge.

Feedback muss neu gedacht werden. Dieses englischsprachige Buch zeigt die Herausforderungen auf und beschreibt, was notwendig ist, um Feedback effektiv und lernförderlich zu gestalten.

Quellen

- Hattie, J. (2013). *Lernen sichtbar machen*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Boud, D. & Molloy, E. (2013). *Feedback in higher and professional education*. London and New York: Routledge.
- Antons, A. (2000). *Praxis der Gruppendynamik: Übungen und Techniken*. Göttingen: Hogrefe.
- Brookhart, S. (2017). *How to give effective Feedback to your students*. Alexandria (USA): Alexandria.