

Feedback

WOZU DIENT FEEDBACK?

Feedback in Veranstaltungen orientiert sich in der Regel an Lehr- und Lernzielen. Das bedeutet, Feedback erlaubt eine Einschätzung welche Lehr- und Lernziele der Studierende erreicht hat. Daraus ergeben sich zwei Funktionen: (1) Reflexion und (2) Vergleich mit den angestrebten Zielen. (Alberternst, 2007)



Peer Feedback

Peer-Feedback bedeutet, dass ein Lerner einem Gleichgestellten (z. B. Mitstudierenden) alle aufgabenbezogenen Informationen kommuniziert, welche zur Verbesserung des Lernens führen (Huisman et al., 2019)

Wirksamkeit

(Peer) Feedback hat verschiedene Vorteile:

- *Positiver Effekt* auf das Lernen, wenn das Feedback richtig gegeben wird (Wisniewski et al., 2019).
- Peer-Feedback führt im Vergleich zu Feedback von Dozierenden zu gleich großen Verbesserungen des Lernens (Huisman et al., 2019).
- Studierende empfinden das Geben von Peer-Feedback teilweise als *nützlicher*, als Feedback zu erhalten (Huisman et al., 2019).

Dimensionen des Feedbacks

Damit Feedback wirksam werden kann, müssen verschiedene Dimensionen berücksichtigt werden:

Spezifität: Feedback enthält präzise Informationen über die Ziel-Ergebnis-Diskrepanz sowie die notwendigen Handlungen zum Erreichen der Ziele.

Nützlichkeit: Feedback darf nicht destruktiv sein, um akzeptiert zu werden. Es muss als informativ wahrgenommen werden, damit der Feedbacknehmer dieses berücksichtigt. (Alberternst, 2007)

Effektives Feedback

Wichtig ist, dass Feedback effektiv gegeben wird. Dazu müssen drei Fragen beantwortet werden:

1. Was ist das zu erreichende Lernziel?
2. Wie ist der aktuelle Lernstand?
3. Was muss getan werden, um die Diskrepanz zwischen dem aktuellen Lernstand und dem Lernziel zu verkleinern/zuschließen?
(Hattie & Timperley, 2007)

Checkliste Feedback

- ✓ Ist das Lernziel klar formuliert?
- ✓ Werden relevante Informationen über den aktuellen Lernstand gegeben? (z.B. wo Fehler gemacht wurden und warum.)
- ✓ Werden relevante Informationen gegeben, die dabei unterstützen, dem Lernziel näher zu kommen/es zu erreichen?
- ✓ Üben Sie konstruktive Kritik.
- ✓ Verbinden Sie Kritik immer mit positiven Aspekten des Lernprozesses.
- ✓ Vermeiden Sie Aussagen wie „Gut/Schlecht gemacht“, oder reines Lob, da diese keine relevanten Informationen erhalten, um den Lernfortschritt zu unterstützen.

Literatur

- Alberternst, C. (2007). Feedback geben - Feedback holen. In B. Hawelka, M. Hammerl & H. Gruber (2007). *Förderung von Kompetenzen in der Hochschullehre. Theoretische Konzepte und ihre praktische Implementation in der Praxis* (S. 165-180).
- Hattie, J. & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Huisman, B., Saab, N., van den Broek, P. & van Driel, J. (2019). The impact of formative peer feedback on higher education students' academic writing: a Meta-Analysis. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 44(6), 863–880. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1545896>
- Wisniewski, B., Zierer, K. & Hattie, J. (2019). The Power of Feedback Revisited: A Meta-Analysis of Educational Feedback Research. *Frontiers in psychology*, 10, 3087. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03087>