Feedback

Motivieren und Lernprozesse unterstützen

Es geht darum…
… durch gezielte Rückmeldungen auf Leistungen, bei der …
- Steuerung,
- Nachjustierung und
- Reflexion von Lernprozessen zu unterstützen,

… um damit Leistungsentwicklung bzgl. aktuellen und zukünftigen Anforderungen zu fördern.

Feedback fördert die **Motivation**, sich mit dem eigenen Lernprozess auseinanderzusetzen und das eigenen Lernverhalten in Bezug auf zukünftige Leistungen zu optimieren.

Ziel von Feedback ist es, Lernverhalten zu reflektieren, eigene Fehler zu erkennen, zu korrigieren und bei zukünftigen Aufgabenstellungen zu vermeiden.

Ebenen von Feedback

Damit Feedback wirksam werden kann, musst du drei verschiedene Ebenen berücksichtigen:

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

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

Vorzeichen: Feedback kann entweder positiv oder negativ geprägt sein. Das spielt bei der Akzeptanz des Feedbacks eine Rolle. So wird Feedback mit negativen Vorzeichen schlechter akzeptiert, allerdings hat es eine leistungssteigernde Wirkung als Feedback mit positiven Vorzeichen.

Überlege dir bevor du Feedback gibst, auf welche Weise du dieses vermitteln möchtest und auf welche Inhalte du dich fokussierst.

Checkliste für dein Feedback

- Vermeidest du Generalisierungen oder Unterstellungen?
- Sind deine Haltung und auch deine Formulierung so, dass das Feedback als Angebot verstanden werden kann? (Verteilung von Verhalten o.ä.)
- Unterlässt du Generalisierungen sowie Aussagen zur Persönlichkeit bzw. Person?
- Übst du konstruktive Kritik?
- Vermeidest du Aussagen wie „Gut/Schlecht gemacht“, oder reines Lob, da diese keine relevanten Informationen erhalten, um den Lernfortschritt zu unterstützen.
- Gibst du relevante Informationen, die dabei unterstützen, dem Lernziel näher zu kommen/es zu erreichen?
- Gibst du relevante Informationen über den aktuellen Kompetenzstand? (z.B. wo Fehler gemacht wurden und warum)
- **Gegencheck:** wenn du von einer Kommilitonin bzw. einem Kommilitonen dein eigenes Feedback erhalten würdest, ist es für dich angemessen?

READ MORE

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). Asanger.

Goetz, D., & Reinhardt, E. (2017). *Führung: Feedback auf Augenhöhe. Wie Sie Ihre Mitarbeiter erreichen und klare Ansagen mit Wertschätzung verbinden.* Springer Gabler.

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.

Nicol, D. J., & Macfarlane-Dick, D. (2006). Formative assessment and selfregulated learning: a model and seven principles of good feedback practice. Studies in Higher Education, 31 (2), 199–218.

Weiternutzung als OER ausdrücklich erlaubt: Dieses Werk und dessen Inhalte sofern nicht anders benannt sind lizenziert unter CC BY-SA 4.0. Nennung gemäß TULLU-Regel bitte wie folgt: "Infoblatt Feedback" von ZHW Universität Regensburg, Lizenz: CC BY-SA 4.0.

SelVi@ur

Gefördert von: Stiftung Innovation in der Hochschullehre