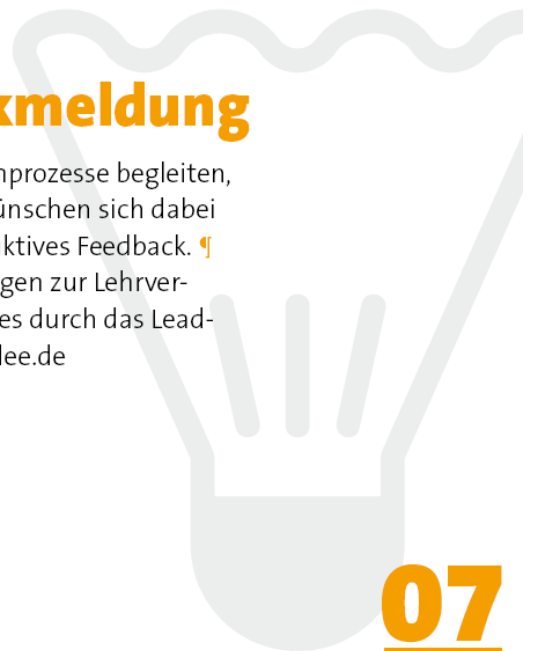


10 Jahre Hochschuldidaktische Weiterbildung NRW

12 Prinzipien des gehirngerechten Lehrens und Lernens nach Stangl (2005):
Juli 2009: Geben Sie regelmäßig Rückmeldung

Geben Sie regelmäßig Rückmeldung

... und holen Sie Rückmeldungen ein. Indem Sie Lernprozesse begleiten, sind Sie als Feedbackgeber gefragt. Studierende wünschen sich dabei auch fachliche Stellungnahmen und klares konstruktives Feedback. ¶
Regen Sie Studierende an, Rückmeldungen und Fragen zur Lehrveranstaltung zu geben. In Vorlesungen können Sie dies durch das Lead-Learner-Konzept erreichen. Mehr unter www.lehridee.de

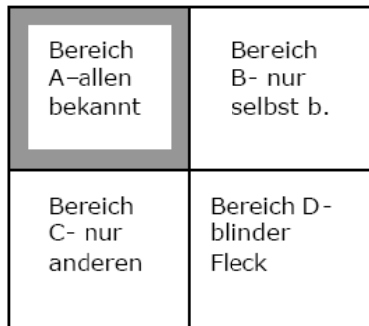


Mi Do Fr Sa So Mo Di Mi Do Fr Sa So Mo Di Mi Do Fr Sa So Mo Di Mi Do Fr Sa So Mo Di Mi Do Fr
01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

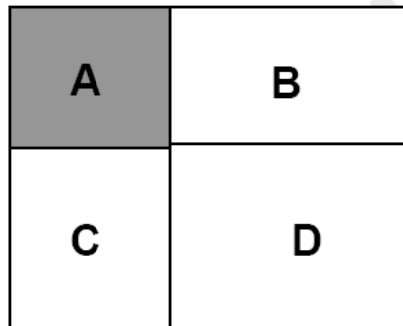
Rückmeldungen, bzw. Feedback sind in der Lehre und Beratung ein wichtiges Instrument. Sie informieren Studierende und Lehrende über ihre Arbeit und Leistung, vor allem aber darüber, wie diese beim Gegenüber angekommen sind. Sie dienen damit der Lernzielkontrolle und können bestätigend oder verändernd wirken. Lehrveranstaltungsfeedback hat das Ziel, das gemeinsame Lernen und Arbeiten zu reflektieren und gegebenenfalls zu optimieren.

Indem Feedbackprozesse initiiert werden, verändert sich die Selbst- und Fremdwahrnehmung der Beteiligten.

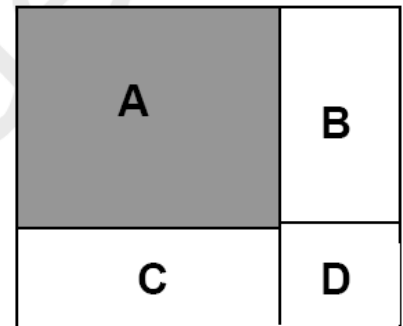
Jochen und Harry Ingham beschreiben diesen Vorgang im sogenannten **Johari-Fenster**:



Erklärung des Fensters



am Anfang

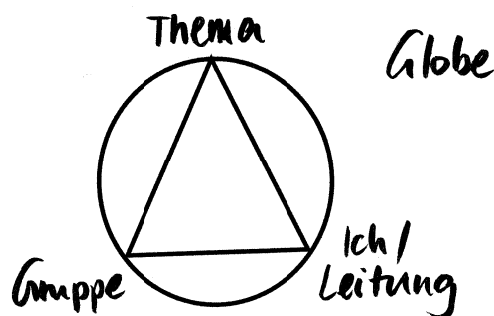


gegen Ende

Je mehr sich die Teilnehmenden miteinander auseinandersetzen, voneinander erfahren und kooperativ lernen, desto mehr kennen sie sich und lernen voneinander. Dieses Lernen durch Feedbackprozesse kann auf unterschiedlichen Ebenen angeregt werden.

Themenzentrierte Interaktion – Ebenen der Rückmeldung auswählen

Rückmeldungen können sich auf die Art und Weise der Lehre, auf persönliche oder auf die fachliche Ebene beziehen. Das Gruppenarbeitsmodell der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn kann hier als Strukturierungshilfe dienen:



Thema: Welche Rückmeldungen habe ich zum Fachthema? Was ist mir klar/unklar? Was interessiert mich noch?

Ich: Wie geht es mir beim Lernen? Was unterstützt mich und was wünsche ich mir?

Ich²: Wie empfinde ich die Leitung/den Dozenten? Was macht er gut/weniger gut?

Gruppe: Was haben wir erreicht? Wie habe ich die Zusammenarbeit erlebt? Was ist gut beim gemeinsamen Lernen und Arbeiten? Was sollte verändert werden?

Globe: Wie wirken die Rahmenbedingungen und der Kontext auf das Lernen? Was ist mehr/weniger hilfreich?

Wo und wie gebe ich Feedback, bzw. hole ich Feedback ein?

Im Rahmen der Lehre und Beratung ist es wichtig, sogenannte Feedbackschleife einzurichten. Bei der Beratung gibt es beispielsweise Meilensteine, in der ein erster Teil der Arbeit eingereicht wird und ein Feedback-Gespräch erfolgt. Diese Phase sollte als solche gekennzeichnet sein.

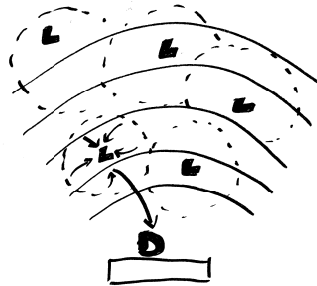
Der Gegensatz zum Feedback-Gespräch ist das Kritikgespräch. Hier wird ähnlich wie in der Mitarbeiterführung ein Gespräch vorbereitet, an dem kritische Punkte explizit besprochen werden, die eine unmittelbare Veränderung zum Ziel haben. Das Kritikgespräch hat deutliche Bezüge zum Konfliktmanagement. In der Beratung gilt es vorab zu entscheiden, in welche Richtung ein Gespräch gehen soll. Da im Studium das selbständige und selbstverantwortliche Lernen angeregt wird, bietet sich an vielen Stellen eher das Feedback an.

Gerade auch in Lehrveranstaltungen ist es wichtig Feedbackschleifen zu etablieren. Und das nicht nur am Ende zur Evaluation, sondern gerade im laufenden Lernprozess, um noch etwas ändern zu können. So kann zum Ende einer Lehrveranstaltung ein Feedback-Ritual eingesetzt werden: Studierende formulieren beispielsweise ein AHA-Effekt und eine Frage. Oder aber es gibt zu bestimmten Zeiten Feedback-Gespräche oder One-Minute-Papers. Hier schreiben die Studierenden anonym auf, was ihnen gefällt und was sie noch anregen. Die Wahl der Feedbackform hängt stark von der Größe der Lehrveranstaltung und vom Lernklima ab. Je nachdem bieten sich eher offene, anonyme, unstrukturierte und/oder erkenntnisleitende Formen an.

Die Lautsprechermethode - fachliche Feedbackschleifen in Vorlesungen initiieren

Gerade in großen Lehrveranstaltungen ist es eine Herausforderung, die Interaktion mit Studierenden anzuregen. Eine Möglichkeit ist das Lehrgespräch. Fragen haben dabei eine wichtige Funktion. Sie klären Unverstandenes und Offenes und dienen dem unmittelbaren Lernprozess. Das Lead-Learner-Konzept, auch Lautsprechermethode genannt, wurde entwickelt, um die Interaktion in großen Lehrveranstaltungen über das Lehrgespräch

hinaus anzuregen und so Rückmeldungen über fachliche Fragen zu erhalten und beantworten zu können.



Nach der Erläuterung der Ziele und des methodischen Vorgehens werden nach einem 30minütigen Vortrag die Studierenden aufgefordert, Fragen zum Vortrag auf einen Zettel zu schreiben und diesen an die vorab ausgewählten Lead-Learner oder Lautsprecher weiterzuleiten. Diese lesen eine Auswahl an Fragen im Anschluss laut vor. Der Dozent beantwortet die Fragen und macht nach etwa 10 Minuten weiter mit der Vorlesung. Der Effekt ist eine deutliche Rückmeldung über fachliche Klarheiten und Unklarheiten und die Entstehung einer Gesprächskultur. Die verbliebenen Zettel können als Einstieg in die nächste Vorlesung dienen. Weitere Hinweise zum Einsatz dieser Methoden gibt es in Lehridee im Methodenpool.

Feedback geben und Feedback nehmen

Der bekannte Satz: „Was Peter über Paul sagt, sagt mehr über Peter als über Paul!“ deutet dabei auf eine wichtige Besonderheit der Rückmeldung hin: sie ist immer subjektiv und von der feedbackgebenden Person, ihren Erfahrungen und Einstellungen geprägt. Aus diesem Grund wird Feedback auch als Angebot oder Geschenk betrachtet. Der Feedbacknehmende entscheidet, was er aus den Informationen aufnimmt und was er daraus macht. Das ist nicht immer leicht zu akzeptieren, zumal in Lehre und Beratung ein hierarchisches Verhältnis besteht und die Kriterien beispielsweise für eine wissenschaftliche Hausarbeit feststehen und am Ende vom Dozenten bewertet werden. Trotzdem entscheidet jede Person für sich, wie sie mit einem Feedback umgeht.

Folgende **Feedback-Regeln** sind für eine konstruktive lernförderliche Rückmeldung hilfreich:

Feedback geben

- *Ich spreche von meiner Wahrnehmung, also von Ich nicht von Man oder Du.* Vorannahme: Jede Wahrnehmung ist subjektiv: *Ich* sehe, höre, fühle.

- *Ich beschreibe konkrete Situationen und Verhaltensweisen.* Vorannahme: Nur Verhalten ist wahrnehmbar. Verhalten und Interpretation ist zu trennen.
- *Ich versuche durch konstruktive Vorschläge Alternativen wertfrei aufzuzeigen und zu erläutern, wie diese Alternativen auf mich wirken könnten.* Vorannahme: Verhalten kann sich ändern, wenn ich zukünftige Veränderungen beschreibe, statt „nicht mehr...“ zu beschreiben.
- *Ich melde auch zurück, was mir positiv aufgefallen ist und spreche darüber meine Anerkennung aus.* Vorannahme: Jedes Verhalten hat einen positiven Zweck.
- *Ich sage meinem Gegenüber, welches Verhalten ich mir wünsche, damit es mir leichter fällt ihr zu folgen bzw. mich wie gewünscht zu verhalten.* Vorannahme: Der Sinn meiner Kommunikation ist die Reaktion meines Gegenübers.

Feedback-Nehmen

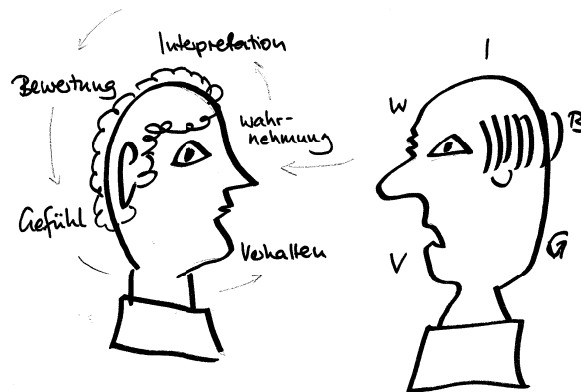
- *Ich höre zu, ohne verteidigen oder erklären zu müssen.* Vorannahme: Es geht um die subjektive Wahrnehmung einer anderen Person und nicht um wahr oder falsch.
- *Ich übernehme für mich Verantwortung.* Vorannahme: Feedback ist nur sinnvoll, wenn eine innere Bereitschaft besteht, sein eigenes Verhalten durch die Augen eines anderen zu sehen.
- *Ich entscheide was ich in Zukunft anders machen werde.* Vorannahme: Wenn etwas nicht funktioniert dann tue etwas anderes.

Was mein Feedback beeinflusst

Als Vorbereitung auf das Feedback ist es sinnvoll zu überprüfen, was das Verhalten des Gegenübers bei mir auslöst. Der Verhaltenskreislauf nach Stavemann ist ein vereinfachtes Modell, das die Entstehung des eigenen Verhaltens erklärt und hilft das eigene Feedback zu reflektieren und zu strukturieren.

Wir nehmen eine Situation wahr und interpretieren sie nach eigenen Kriterien, Überzeugungen und Erfahrungen. Danach folgt eine Bewertung, die ein Gefühl oder ein Zustand auslöst, was wiederum das Verhalten beeinflusst.

Beispiel: Ein Student hält ein Referat, das Sprechtempo ist langsam und die Stimme bleibt in einer Tonlage. Die Stimme im Kopf „Die Stimme ist eintönig, das Referat wird dadurch langweilig. Mir ist unwohl und ich werde ungeduldig.“ Die Dozentin beginnt auf dem Stuhl hin und her zu rutschen und macht antreibende Armbewegungen. Der Student nimmt dies wahr und kommt aus dem Konzept. Das Referat wird unterbrochen.



Am Ende des Referats fragt der Vortragende: „Das Referat war wohl nicht so toll!?“ Dies ist eine Rückmeldung aus der Interpretations- und Bewertungsebene. Um nun einen Lernprozess beim Vortragenden anzuregen, kann das Feedback an den Ebenen des Verhaltenskreislaufs strukturiert sein.

Die Dozentin könnte sagen:

„Wenn ich höre, wie Ihre Stimme in einer Tonlage spricht und Ihr Sprechtempo wahrnehme... (Ich nehme wahr...) wirkt das auf mich eher langsam und eintönig und lenkt mich vom Inhalt ab (Ich interpretiere...) für mich ist das keine angemessene Vortragsart (Ich bewerte das...), weil es bei mir Langeweile auslöst und mich unruhig und gereizt macht (Ich fühle...). Und ich merke, dass ich am liebsten aufspringen und das Ganze beschleunigen würde. Es führt mich dazu, Ihren Vortrag schlecht zu bewerten. Sie haben die Chance sich zu verbessern. Ich wünsche mir für das nächste Referat, dass Sie an Ihrer Stimmlage und dem Sprechtempo arbeiten. Suchen Sie sich einen Kommilitonen, mit dem Sie ein kleines Vortragstraining machen. Modulieren Sie die Stimme und sprechen Sie mit verschiedenen Tempi. So gewinnt Ihr Vortrag. Denn inhaltlich sind Sie fit“ (Ich mache / sie machen)

Feedback geben lernen

Feedback geben will gelernt sein. Trainieren Sie in der Beratung Ihre Feedbackfähigkeit und konkretisieren Sie Aussagen in Lehrveranstaltungen wie „Das war toll!“ durch Nachfragen: „Was hat es zu einem tollen Referat

gemacht?“ „Was sollte der Vortragende in seinem Verhalten beibehalten und was sollte er darüber hinaus anstreben?“ Vielleicht mögen Sie den Verhaltenskreislauf oder die Feedbackregeln als Modell in Ihren Lehrveranstaltungen einführen, damit auch Studierende Feedbackfähigkeit einüben können. Damit verbinden Sie auch Prinzip 7 mit 6 vom letzten Monat: Denn durch konstruktive Feedbackprozesse verbessert sich das Lernklima....

Literatur

Cohn, R. (Hrsg.) Lebendiges Lehren und Lernen. TZI macht Schule. Stuttgart 4. Auflage 2007

Langmaack, B. u.a. Wie die Gruppe laufen lernt. Weinheim 2000

Möhrle, M. Qualitätsverbesserung interaktiver Lehre durch das Lead-Learner-Konzept. In: Hochschuldidaktik und Hochschulökonomie. 1994

Stavemann, H. Emotionale Turbulenzen. München 1990

Aktuelle Tipps, Literaturhinweise und Links finden Sie unter www.lehridee.de