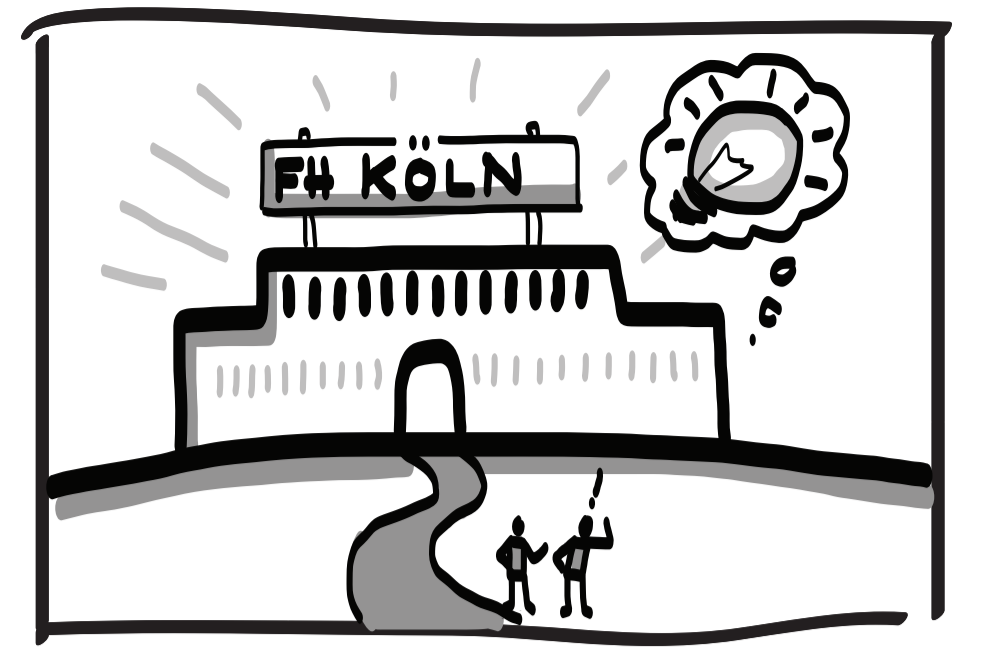
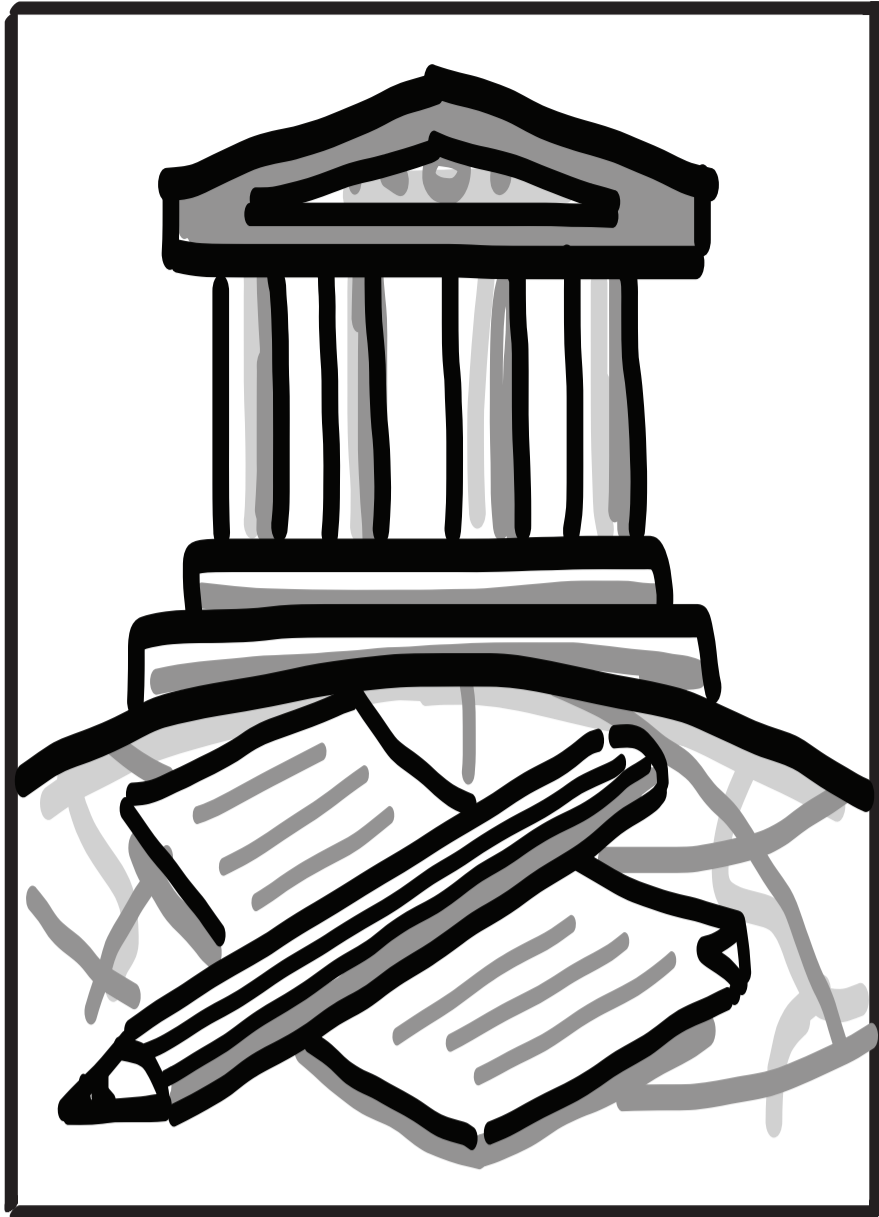


Lehrkultur-Gestalter

+++ heute mit dem Sonderthema: +++

“Feedback”



FH als lernende Organisation

Lehren und Lernen ist ein komplexes Geschäft - es gibt keine Patentrezepte, die immer funktionieren. Feedbackprozesse können helfen, Erfahrungen, Innovationen und Erfolgsbedingungen allen Akteuren der Hochschule zugänglich und transparent zu machen. Deshalb versteht sich die Fachhochschule Köln als lernende Organisation, in der Studium und Lehre forschend erprobt und weiterentwickelt werden.

“...und jetzt alle!” Feedback für große Gruppen

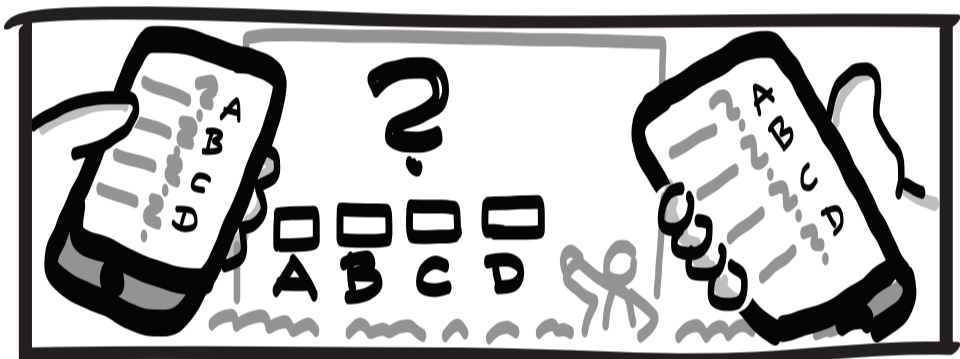
TAP: Teaching Analysis Poll

Ein TAP erhebt Feedback von einer beliebig großen Zahl Studierender über eine Lehrveranstaltung. Die Lehrenden laden HochschuldidakterInnen für die letzten 30 Minuten einer Sitzung ein und verlassen selbst den Raum, um die Anonymität der Studierenden zu wahren. Die Studierenden beantworten drei Fragen schriftlich: „Wodurch lernen Sie in dieser Veranstaltung am meisten?“, „Was erschwert Ihr Lernen?“ und „Welche Verbesserungsvorschläge haben Sie für die hinderlichen Punkte?“ Die HochschuldidakterInnen arbeiten im Plenum die Mehrheitsmeinungen aus den notierten Punkten heraus und besprechen das Ergebnis mit den Lehrenden, die anschließend ihrerseits darüber mit den Studierenden sprechen.

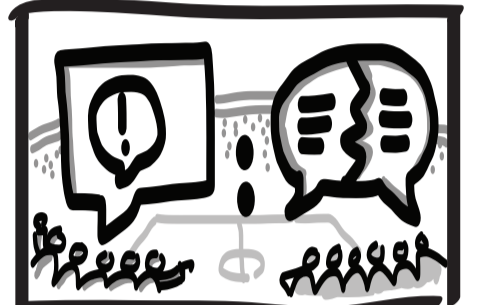


Voting-Systeme:

Mit Voting-Systemen können Sie Antworten von allen Studierenden auf Ihre Fragen sammeln und das Ergebnis direkt für alle sichtbar grafisch darstellen. Über Handys wählen die Studierenden Antwortoptionen auf Fragen aus wie z.B. „Spreche ich zu schnell?“, „Was war die Take-Home-Message der letzten Sitzung?“, „Welches Thema möchten Sie noch vertiefen?“ Die Antworten erfolgen meist sehr offen, weil sie anonym sind und die Abstimmung wenig Zeit kostet. Die Auswertung sollten Sie nutzen, damit die Studierenden miteinander und Sie mit dem Plenum ins Gespräch kommen. Ein leicht für jeden einzusetzendes Voting-System ist z.B. PINGO.



Kommunikations-Sport: Feedback vs. Tadel & Lob



Lob: anerkennend geäußerte, positive Beurteilung.
Tadel: Missbilligende Äußerung, die sich auf jemandes Verhalten bezieht.
Feedback: Reaktion, die jemandem anzeigt, wie ein bestimmtes Verhalten, eine Äußerung o.Ä. vom Kommunikationspartner verstanden wird; Rückmeldung.

„Tadel“ und „Lob“ verweisen auf eine kommunikative Struktur. Diese Struktur
a) setzt einen Sender voraus, der eine Hierarchiestufe über dem Empfänger steht,
b) impliziert, dass der Sender ein positives oder negatives Urteil - oftmals „aus dem Bauch heraus“ fällt und
c) setzt voraus, dass der Empfänger dieses Urteil entgegen nimmt.

Wie geht es Ihnen, wenn Sie einer „Beurteilung von oben“ ausgesetzt sind? Fühlen Sie sich kontrolliert? Strengen Sie sich an, alles richtig zu machen? Und an wessen Maßstäben orientieren Sie sich? Kennen Sie die Sorge, der Andere könnte einen Fehler entdecken? Wie frei handeln Sie in solchen Situationen?

„Feedback“ bedeutet „Rückkopplung“. Auch dieser Begriff verweist auf eine kommunikative Struktur:
a) Sender und Empfänger stehen auf Augenhöhe, obwohl sie unterschiedliche Kompetenzen in unterschiedlichen Feldern haben.
b) Jeder erlebt seine Aufgaben, seine Lösungen und den Austausch mit dem anderen auf seine Weise und hat Raum, diese persönliche Sicht mitzuteilen.
c) Feedback bedeutet, davon auszugehen, dass das, was der jeweils andere mitteilen möchte, das gemeinsame Projekt voranbringen wird.

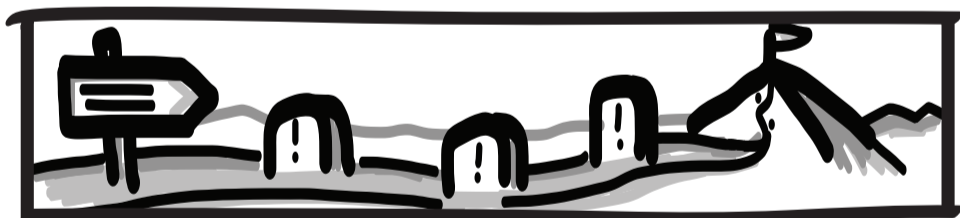
Wie geht es Ihnen, wenn Sie mit jemandem sprechen, von dem Sie annehmen, dass seine Informationen Sie weiterbringen werden? Wie fühlt es sich an, wenn Sie miteinander offen besprechen können, was Sie als herausfordernd erleben? Wie geht es Ihnen in einer solchen kommunikativen Kultur, wenn etwas nicht gut funktioniert hat? Wie frei handeln Sie?

Drei zentrale Feedbackfragen für Ihre Lehrveranstaltung:

“Where am I going?”
Haben Sie die Ziele der Lehrveranstaltung transparent gemacht? Haben Sie überprüft, ob Sie und Ihre Studierenden sich über die Ziele einig sind? Feedback kann die Grundlage sein, um auf die Erreichung eines Zieles hin zu motivieren. Deshalb: Ziele klären!

“How do I go?”
Wie kommt die Lehrveranstaltung mit Blick auf das Ziel voran? Wo stehen Sie, wo die Studierenden, wo sollten beide stehen? Lernen findet statt, indem Lernende abgleichen
- was sie schon wissen oder können,
- was sie können müssten,
- was sie verwundert und
- was sie deshalb ändern müssen.
Deshalb: Meilensteine checken, Prozesse klären!

“Where to next?”
Sind die Meilensteine klar, gilt es, konkrete nächste Schritte zu entwickeln und den Horizont des Lernens abzustecken: Handelt es sich um Arbeitssystematiken, die erlernt werden müssen, ein Selbstverständnis, das unterschiedlich eingeschätzt wurde oder sind erst Fragen der Belastbarkeit zu klären? Ihre Vorstellungen dazu können ganz andere sein als bei den Studierenden. Deshalb: Stimmen Sie ab, wo das Lernen hinführen soll. Vgl.: John Hattie: *Feedback in Schools*. In: Robbie M. Sutton, Matthew J. Hornsey, Karen M. Douglas (Hgg.): *Feedback. The communication of Praise, Criticism, and Advice*. Peter Lang Verlag 2012, S. 265-278.



Warnung: Feedback steckt an! (so entsteht eine Kultur)

Sie wünschen sich Feedback? Leben Sie es und machen Sie es vor - Feedback ist eine Jeden-Tag-Angelegenheit! So geht's:

Feedback-Geben mit den Drei K's:

Konkret:
- Beziehen Sie sich auf eine reale Situation, die nicht zu lange zurück liegen sollte. Vermeiden Sie Verallgemeinerungen wie „immer“, „nie“, „alle“ etc. Auch pauschales Lob wie „gut gemacht“ oder „Sie sind ein guter Student“ verfehlt seine Wirkung: es verbessert weder das Lernen noch die Motivation.
- Entscheiden Sie vorher, was Sie sagen möchten. Je klarer Sie auf den Punkt bringen können, was Sie denken, desto verständlicher und hilfreicher ist Ihr Feedback.

Konstruktiv:
- Nennen Sie auch positive Aspekte. Nicht so sehr, um für „gute Stimmung“ zu sorgen, sondern vor allem, weil Ihr Feedback dadurch differenzierter wird. Und weil die Studierenden beim näch-

sten Versuch natürlich gerade die gut gelungenen Elemente wieder einsetzen sollen!
- Beschreiben Sie, auf welche Aspekte sich ihr Feedback bezieht. Vermeiden Sie dabei Bewertungen der Person („Sie verstehen es einfach nicht!“), sprechen Sie lieber über einzelne Handlungen („Diese Aufgabe ist nicht richtig gelöst, weil...“).
- Geben Sie Ihr Feedback so, dass Ihr Gegenüber Spielräume für eigene Entscheidungen behält. Sorgen Sie dafür, dass sich aus Ihrem Feedback konkrete nächste Schritte ableiten lassen.

Kurz:
- Wählen Sie einen geeigneten Zeitpunkt und eine angemessene Dauer und sorgen Sie dafür, dass ihr Gegenüber auch wirklich gerade Feedback entgegen nehmen kann. Wer Feedback bekommt, sollte das vorher wissen und braucht die Möglichkeit, in Ruhe zuzuhören, Rückfragen zu stellen und sich Notizen zu machen. Vermeiden Sie Gespräche „zwischen Tür und Angel“.

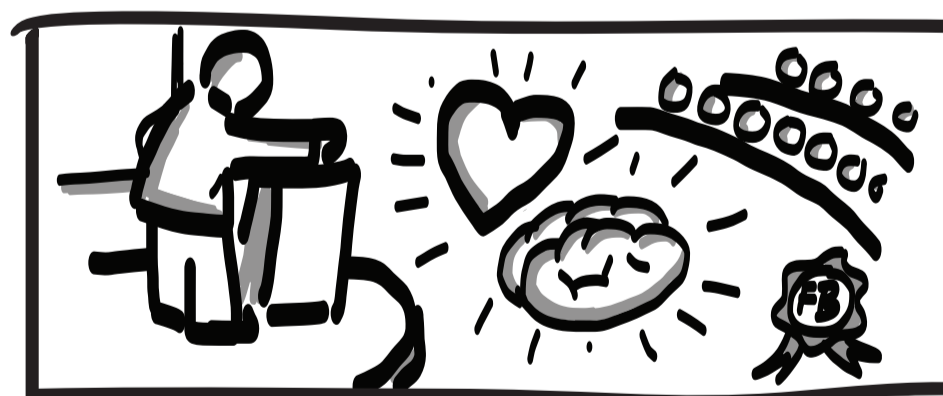
Wenn's auch ohne Feedback gehen muss Selbstbild und Fremdbild ohne Abgleich

„Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen. Doch da kommt ihm ein Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile (1). Vielleicht hat er die Eile nur vorgeschützt (1), und er hat was gegen mich (2). Und was? Ich habe ihm nichts getan; der bildet sich da etwas ein (3). Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen

einen so einfachen Gefallen abschlagen? (4) Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. (5) Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen (6). Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht's mir wirklich. (7) - Und so stürzt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er „Guten Tag“ sagen kann, schreit ihn unser Mann an: „Sie können Ihren Hammer behalten, Sie Rüpel!““ (aus: Paul Watzlawick: *Anleitung zum Unglücklich-Sein*, 1983, zitiert nach Wikipedia).

Die 7 Erkenntnisse:

- (1) Ein Fremdbild wird konstruiert und nicht abgeglichen.
- (2) Das konstruierte Fremdbild wird mit dem negativen Selbstbild verknüpft.
- (3) Das Fremdbild wird in der Verknüpfung mit dem Selbstbild zu einer „Realität“ erhärtet.
- (4) Den anderen abzuwerten scheint dabei zu helfen, sich selbst aufzuwerten: wieder ein neues Element fürs Fremdbild.
- (5) Der Andere wird zum übermächtigen Täter konstruiert, das Selbst wird handlungsunfähig.
- (6) Das innere Gespräch zwischen Fremd- und Selbstbild wird - wieder ohne jeglichen Abgleich - um eine weitere Interpretation verschärft.
- (7) Nun ist alles ganz logisch: aus (1)-(6) folgt automatisch (7).

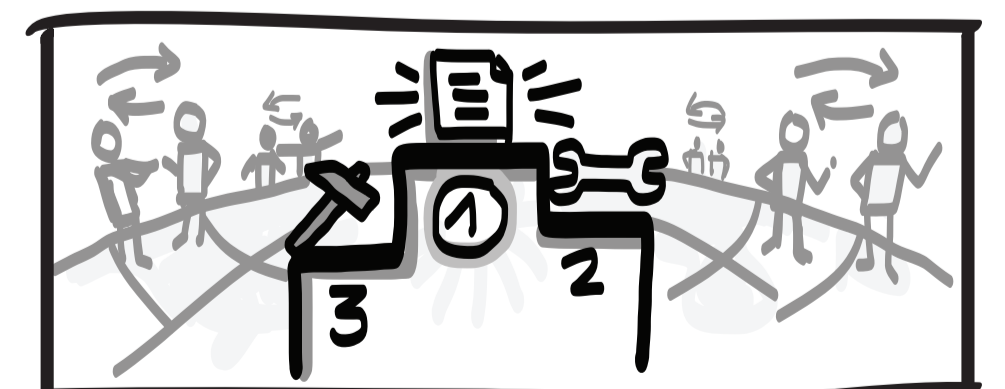


Neuer Boden für Lehrende?

„The difficulty is both emotional and intellectual. It is simply difficult (...) to adopt a perspective that serves both parties equally and does not put the needs of one before the needs of the other. The focus must be on the quality of what goes on between them (the process). This of course is completely new ground (...).“
Jesper Juul: *A comprehensive understanding of education and socialization*, <http://www.familylab.de>.

Hattie-Studie: Feedback International

„Kein anderes Instrument kann in Hatties Ranking eine größere Effektstärke aufweisen als die systematische Selbsteinschätzung (...). Hattie predigt eine Kultur des ‚Feedbacks‘, kein Begriff fällt häufiger in seinem Buch.“ (MARTIN SPIEWAK: *Ich bin superwichtig! DIE ZEIT*, 14. Januar 2013, <http://www.zeit.de/2013/02/Paedagogik-John-Hattie-Visible-Learning/komplettansicht>)



Impressum:

2014 - Feedbackkultur, ein Projekt der Fachhochschule Köln, gefördert von KomDIM.

Text: Timo van Treeck, Antonia Wunderlich
Layout & Visualisierung: Benjamin Felis, www.benjaminfelis.com

Inspiziert durch den Feedbacktag an der Fachhochschule Köln und seine Akteure
Mehr unter http://www.fh-koeln.de/hochschule/feedbackkultur_9189.php

Dieses Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz vom Typ Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International lizenziert. Um eine Kopie dieser Lizenz einzusehen, besuchen Sie: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

