

# Feedback

**Seit die große Metastudie „Lernen sichtbar machen“ von John Hattie 2013 ins Deutsche übersetzt wurde, ist ein Thema aus den Debatten um unser Bildungssystem nicht mehr wegzudenken: Feedback. Doch was ist Feedback eigentlich, was ist es nicht? Und wie lassen sich die Erkenntnisse aus der Schulforschung für das Lehren und Lernen an Hochschulen fruchtbar machen?**

Feedback als Haltung .....  
Feedback-Ebenen im Lehr-/Lernprozess.....  
Aus der Praxis.....  
Literatur.....

**Verfasser\*innen:**

↗[Antonia Wunderlich, Timo van Treeck \(2014\),](#)



Dieser Steckbrief ist lizenziert unter einer ↗[Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.](#)

*Wir freuen uns über Fragen oder Anregungen zu unseren Steckbriefen!*

Ansprechpartner\*in:

**Team Hochschuldidaktik**

Zentrum für Lehrentwicklung

T: 0221-8275 3820

E: [hochschuldidaktik@th-koeln.de](mailto:hochschuldidaktik@th-koeln.de)

**ZLE**

Zentrum für

Lehrentwicklung

**Technology  
Arts Sciences**

**TH Köln**

## **Feedback als Haltung**

Der Begriff „Feedback“ bezeichnet weniger ein Set von Methoden als vielmehr eine Haltung, die eine Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung, Selbstverantwortung und Offenheit in der Hochschullehre unterstützt. Da eine gelebte Feedback-Kultur in jedem Kontext Beziehungen zwischen Lehrenden, Studierenden und Lehr-/Lern-Zielen zu klären hilft, ist es in allen Lehrveranstaltungen sinnvoll, Feedbackmethoden einzusetzen.

Lernförderliches Feedback ist als gegenseitiger Prozess angelegt: Lehrende und Studierende gestalten – auf Augenhöhe und zugleich in unterschiedlichen Rollen – den Prozess des Lernens miteinander. Dabei ist es für die Lehrenden wichtig, dass sie klare Erwartungen formulieren (vgl. die Steckbriefe [↗ „Learning Outcomes“](#) und [↗ „Lernräume“](#)), den Studierenden mitteilen und sie im Verlauf der Veranstaltung immer wieder konkret auf die jeweiligen Lernschritte beziehen. Für die Studierenden ist es wichtig, dass sie Verantwortung für ihr Lernen übernehmen und bereit sind, erstens das Feedback anzunehmen und zweitens selbst konstruktives Feedback zu geben.

Feedbackmethoden in Präsenzveranstaltungen können für beide Seiten sichtbar machen, wie Studierende beim Bewältigen der Lernherausforderungen die gegebenen Spielräume nutzen und welche Wirkungen die verschiedenen Lehr-/Lernmethoden haben. Dadurch können Lehrende einzelne Elemente ihres didaktischen Settings verändern oder die Studierenden dabei unterstützen, ihre Lernmethoden anzupassen, falls Lernhindernisse auftreten. Passgenau ausgewählte Feedbackmethoden helfen dabei, die über informelle Beobachtungen („Hören die Studierenden zu?“, „Reduziert sich die Zahl der Teilnehmenden im Laufe des Semesters?“) gewonnenen Eindrücke zu konkretisieren.

---

## **Die Hattie-Studie**

Für „Lernen sichtbar machen“ hat John Hattie, ein neuseeländischer Professor für Erziehungswissenschaften, 960 Metastudien mit 260 Millionen beteiligten Schüler\*innen auf der ganzen Welt ausgewertet und Effektstärken von so unterschiedlichen Faktoren wie Schultyp, Gruppengröße oder didaktischen Methoden gemessen. Sein Ergebnis: Jeder dieser Faktoren kann einen Unterschied machen, aber nur, wenn er von Lehrenden eingesetzt wird, die „gute LehrerInnen“ sind. Die Lehrqualität, so Hattie, werde vor allem über die Bereitschaft gesteuert, Feedbackprinzipien fruchtbar zu machen: Erwartungen klar zu formulieren, Fehlerfreundlichkeit zu ermöglichen, auf das Verhalten der Lernenden zu reagieren und sich mit Kolleg\*innen offen auszutauschen.

---

## **Feedback-Ebenen im Lehr-/Lernprozess**

Feedbackmethoden können auf verschiedenen Ebenen didaktisch sinnvoll in die Lehre integriert werden:

### **Zielebene**

Mit einem klar formulierten [↗ Learning Outcome](#) kommunizieren Sie, welche Kompetenzen Studierende in Ihrer Veranstaltung erwerben werden. Im Laufe des Semesters können Sie immer wieder darauf Bezug nehmen – vor allem, wenn es um Leistungsbewertungen geht. Wichtig ist es, dass Sie überprüfen, ob Sie und Ihre Studierenden sich über die Ziele einig sind: Können Sie sicher sein, dass die Studierenden das [↗ Learning Outcome](#) verstanden haben?

### **Prozessebene**

Wie kommt die Lehrveranstaltung mit Blick auf das [↗ Learning Outcome](#) voran? Wo stehen Sie, wo die Studierenden, wo sollten beide stehen? Feedback gleicht ab, was die Studierenden schon können und was sie können müssten und ob Ihre Methoden und [↗ Lernräume](#) funktionieren, also die gewünschte Lernwirkung haben. Prozess-Feedback klärt auch, ob der Modus des Arbeitens für alle sinnvoll ist. Fragen Sie Ihre Studierenden und nehmen Sie ihre Antworten ernst!

### **Ebene der nächsten Schritte**

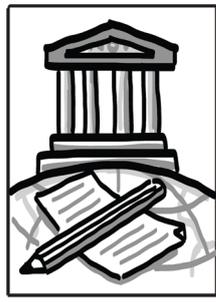
Mit der Klarheit über die Qualität des Lernprozesses, die in Schritten erarbeitet wurde, ist es möglich, konkrete nächste Schritte zu entwickeln. Diese können sich auf ganz unterschiedliche Elemente des Lehr-/Lernprozesses beziehen: Müssen Informationen erarbeitet, Arbeitssystematiken erlernt, Selbstverständnis und Rollen der Akteure definiert oder Fragen der Belastbarkeit geklärt werden? Ihre Vorstellungen dazu können ganz andere sein als die der Studierenden. Stimmen Sie daher ab, welcher nächste Schritt am sinnvollsten ist!

**FH Köln 2014** **Der neue**

# 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** **Voting-Systeme:**

Ein TAP erhebt Feedback von einer beliebig großen Zahl Studierender über eine Lehrveranstaltung. Die Lehrenden laden Hochschuldidaktikerinnen 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 nächsten Punkte?“ Die Hochschuldidaktikerinnen arbeiten im Plenum die Mehrheitmeinungen aus den notierten Punkten heraus und besprechen das Ergebnis mit den Lehrenden, die anschließend ihrerseits darüber mit den Studierenden sprechen.

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 kostet. Die Auswertung sollten Sie nutzen, damit die Studierenden miteinander und Sie mit dem Plenum ins Gespräch kommen. Ein Knick für jeden einzustellende 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 Grundfrage sein, um an die Erreichung eines Ziels 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 lernen müssten,  
- was sie verwundert und  
- was sie deshalb ändern müssen.  
Deshalb: Meilensteine checken, Prozesse klären!

**„What to next?“**  
Sind die Meilensteine klar, gilt es, konkrete nächste Schritte zu entwickeln und den Horizont des Lernens abzustrecken. Handelt es sich um Arbeitsergebnisse, die erlernt werden müssen, ein Selbstverständnis, das unterschiedlich eingeschätzt wurde oder sind es Fragen der Belastbarkeit zu klären? Ihre Vorstellungen dazu können ganz anders sein als bei den Studierenden.  
Deshalb: Stimmen Sie ab, wo das Lernen hinführen soll.  
Vgl.: John Hattie: *Feedback in Schools*, in: Robbe M. Sutton, Motl-Röhl, Henning-Korn & Douglas (Hrsg.): *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:**

**Kontext:**  
- 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.

**Konstruktion:**  
- 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 nächsten Versuch natürlich gerade die gut gelungenen Elemente wieder einsetzen wollen!

**Kurz:**  
- 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.

stern Versuch natürlich gerade die gut gelungenen Elemente wieder einsetzen wollen!

- 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.

### 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 vergriffen 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 stürmt er hinüber, häutet, der Nachbar öffnet, doch bevor er „Guten Tag“ sagen kann, schreibt ihm unser Mann an: „Sie können Ihren Hammer behalten, Sie Rüpel!“ (aus: Paul Watzlawick: *Anleitung zum Unglücklich-Sein*, 1983, zitiert nach Wikipedia).



### Hattie-Studie: Feedback International

„Kein anderes Instrument kann in Hatties Ranking eine größere Effektstärke aufweisen als die systematische Selbstbeurteilung (...) Hattie predigt eine Kultur des Feedbacks, kein Begriff fällt häufiger in seinem Buch.“ (MARTIN SPEWAK: *Ich bin superwichtig!* DIE ZEIT, 14. Januar 2013, [http://www.zeit.de/2013/02/Paedagogik-Ich-bist-superwichtig!](http://www.zeit.de/2013/02/Paedagogik-Ich-bist-superwichtig))




### Die 7 Erkenntnisse:

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






**Impressum:**  
2014 - Feedbackkultur, ein Projekt der Fachhochschule Köln, gefördert von KomDIM.  
Text: Timo van Treeck, Antonia Wunderlich  
Layout & Visualisierung: Benjamin Fells, [www.benjaminfells.com](http://www.benjaminfells.com)

Inspiziert durch den Feedbacktag an der Fachhochschule Köln und seine Akteure  
Mehr unter [http://www.fh-koeln.de/hochschule/feedbackkultur\\_31289.php](http://www.fh-koeln.de/hochschule/feedbackkultur_31289.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/>




Zum Vergrößern bitte klicken

## Aus der Praxis

Wenn man Lehrende oder Studierende fragt, ob sie sich Feedback wünschen, ist bei beiden die häufigste Antwort „Ja“. Schaut man sich dann genauer an, was Lehrende und Studierende durch Feedback erreichen möchten, dann gehen die Meinungen oftmals auseinander (vgl. Forschungsbericht [↗Educational Diversity](#)). Lehrende wünschen sich konstruktivere Rückmeldungen von den Studierenden, Studierende vermissen klare Kriterien und die Möglichkeit, ihr Lernen während des Semesters gezielt zu steuern.

Damit Feedback gut wirken kann, ist es wichtig, die Rückmeldungen einerseits von der Notengebung zu trennen und andererseits mit ihr in Verbindung zu bringen. Wie kann das gehen? Indem eine klare Trennung von Lernweg und Prüfung vorgenommen wird:

Der Lernweg ist gekennzeichnet durch eine möglichst große Transparenz im Hinblick auf die Kriterien, nach denen die Leistungen der Studierenden bewertet werden. Zudem bedeutet Lernen, dass es eine gewisse Fehlerfreundlichkeit gibt, weil dadurch Experimente ermutigt werden und weil Fehler lehrreiche Umwege darstellen. Beides, die Kriterientransparenz und die Fehlerfreundlichkeit, sind nötig, damit Studierende ohne Angst Verantwortung für ihr Lernen übernehmen können. In diesem Prozess ist kontinuierliches, formatives Feedback ein wesentliches Werkzeug des Lehrens.

In der Prüfung werden die Leistungen erbracht, die im Laufe der Lehrveranstaltung geübt und erlernt wurden. Nun arbeiten die Studierenden auf der Basis ihrer Erfahrungen selbständig und erhalten auf die erbrachte Leistung ein summatives Feedback, das nicht mehr in den Lernprozess zurück wirkt, sondern ihn abschließend bewertet.

---

Formativ = Rückmeldung auf Leistungen im Laufe des Lernprozesses mit dem Ziel, diesen zu steuern. „Feedback for learning“

Summativ = Rückmeldung auf Leistungen am Ende des Lernprozesses mit dem Ziel, diesen abschließend zu bewerten. „Feedback of learning“

---

Feedback in der Hochschullehre bedeutet also nicht, den Lernprozess einseitig aus Sicht der Lehrenden über Lob oder Tadel zu steuern oder um einer guten Atmosphäre willen die fachlichen Ansprüche aufzugeben. Seine Gestaltung hängt davon ab, welches Ziel das Feedback erreichen soll: Geht es darum, konkrete Lösungen für Aufgaben zu bewerten? Geht es um das Ermöglichen eines selbständigen Lernprozesses? Geht es darum, das eigene Lernen zu reflektieren und daraus Rückschlüsse für nächste Schritte zu ziehen? Feedback bedeutet, passende Wege zu finden, um über Lehre und Lernen miteinander ins Gespräch zu kommen.

---

## Feedback an der Fachhochschule Köln

- ermöglicht den Studierenden, den Stand ihres Lernens zu erkennen (Feedback als Mittel der Lernstandserhebung), z.B. durch mediengestütztes Feedback wie ePortfolios oder [↗PINGO](#) als Votingssystem.
- zeigt Lehrenden, wie die Studierenden mit den Methoden und Inhalten der jeweiligen Lehrveranstaltung arbeiten z.B. durch Clickersysteme wie [↗PINGO](#), die semesterbegleitende Zwischenauswertung [↗TAP](#), kompetenzorientierte Evaluationsbögen.
- unterstützt durch einen offenen Austausch zwischen Kolleg\*innen die Entwicklung einer lernenden Organisation (Feedback als Element des Qualitätsmanagements und der Hochschulentwicklung), z.B. durch Peer-Hospitationen oder Angebote wie die „Night of the Scholars“ und den „Tag für die exzellente Lehre“.



## Literatur

**Hattie, J. (2013):** Lernen sichtbar machen. Überarbeitete deutsche Ausgabe von „Visible Learning“. Schneider Verlag.

**Szczyrba, B., van Treeck, T., Gerber, J. (2012):** Forschungsbericht: Lehr- und lernrelevante Diversität an der Fachhochschule Köln. Mai. [↗http://epb.bibl.fh-koeln.de/frontdoor/index/index/docId/616](http://epb.bibl.fh-koeln.de/frontdoor/index/index/docId/616)