

WIR SIND
**PARTNER-
SCHULE.**



PRIVATE
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
AUGUSTINUM

Feed — up
— back
— forward

Katarina Froebus
Andrea Mayr
Andrea Scheer
Elisabeth Sturm
Kerstin Waldmüller

pph-augustinum.at

Was ist mit Feedback gemeint?

DEFINITIONSVERSUCHE

*Es läuft etwas unrund im Praxisteam ... Der Stresspegel in der Klasse steigt plötzlich bei allen ... Die Fragen der Schüler*innen bringen die Studierenden völlig durcheinander ... Ein konkreter Anlass auf sachlich-inhaltlicher Basis oder auf emotional-sozialer Basis bringt im Praxisteam etwas aus dem Lot.*

In solchen Situationen kann konstruktives Feedback hilfreich sein. So bleibt nicht alles beim Alten, Dinge können sich bewegen und zum Besseren verändern, Lernen wird möglich.

Der Begriff des Feedbacks vereint im (hoch-)schulischen Kontext vielfältige Praktiken und Formen der Rückmeldung zwischen Hochschullehrenden und Studierenden, Lehrpersonen und Schüler*innen und innerhalb der Praxisteam. Die Nachbesprechungen dienen dazu, ein offenes, fachliches Gespräch mit dem Fokus auf Lernprozesse der Schüler*innen zu führen, die Umsetzung des Unterrichts Revue passieren zu lassen und nächste Schritte zu planen.

Spielräume im professionellen Handeln werden erweitert, wenn blinde Flecken, Leerstellen und Nichtwissen in den Blick genommen werden. Dies beschreibt das *Johari-Fenster*. Was dem*der Feedbacknehmer*in selbst unbekannt ist, fällt anderen beteiligten Personen auf. Feedback dient dazu, diesen Bereich zu verringern. Hier beginnt Lernen.



Abb.: Johari-Fenster

Qualitätsvoll gestaltete Feedbackprozesse sind anspruchsvoll, verzichten auf belehrende und moralisierende Urteile und brauchen Übung. Von Feedbackkultur ist dann die Rede, wenn neben Methoden und Instrumenten auch persönliche Haltungen und Wertvorstellungen von Lehrpersonen Beachtung finden.

Was bewegt sich, wenn Rückmeldungen stärker die Zukunft im Fokus haben?

FEEDUP & FEEDFORWARD

Wenn in Rückmeldegesprächen in der Tendenz eher auf Vergangenes Bezug genommen wird (**Feedback**), ohne das Vergangene mit der Zukunft zu verbinden, bleibt es oft bei fachlich problemorientierten Gesprächen. Gelingt es auf Grundlage des gegenwärtigen Lernstandes positive Ziele für das zukünftige Lernen im Dialog festzulegen (**Feedup**) und sich über Wege der Zielerreichung auszutauschen, können sich die beteiligten Personen auf eine positive Veränderung ausrichten. Sie arbeiten lösungsorientiert und nehmen Potentiale und Stärken in den Blick (**Feedforward**) – Beteiligung, Kreativität und Entfaltung sind willkommen.

Feedbackgebende haben die Wahl, Vergangenes zu diskutieren oder Vergangenes mit Zukünftigem zu verbinden, um andere mit ihrem Wissen zu unterstützen und Erwünschtes ins Leben zu bringen.

Ausgangslage für das Begriffsverständnis sind folgende Blickrichtungen:



Ausrichtung des Lernprozesses

Was ist das aktuelle Ziel im Professionalisierungsprozess des*der Feedbacknehmenden?



Ausrichtung auf Vergangenes und Gegenwärtiges

Wie ist es bis daher gelaufen? Wie ist der Ist-Stand?



Ausrichtung auf das Kommende

Was sind nächste Schritte? Was sind Potentiale, Stärken bzw. Ressourcen? Was sind Empfehlungen, Strategien oder Maßnahmen zur Zielerreichung?

Wie lässt sich das Verständnis von Feedback erweitern?

VERSUCH EINER SYSTEMATISIERUNG

Monodirektional

Feedback als „diagnostische“
Einbahnstraße

Wir sind beide – Feedbackgeber*in und Feedbacknehmer*in –
Wissende*r und Lernende*r zugleich und tauschen uns auf Augenhöhe aus.

Von Kopf zu Kopf

Feedback als Information
von Kopf zu Kopf

Wir gehen in Resonanz mit anderen, auch unser Körper gibt uns Feedback.

Pflicht

Feedback als standardisierte
Pflichterfüllung

Wir sind offen für professionelle Selbsterkenntnis und Selbstentwicklung.

Ko-konstruktiv

Feedback als „dialogischer“
spiralförmiger Prozess

Ganzheitlich

Feedback als
ganzheitlicher Prozess

Kür

Feedback als ressourcenorientierte Möglichkeit
professioneller Entwicklung

Was braucht es, um Feedback zu geben und zu nehmen?

GRUNDLAGEN

Wie man kooperative Kulturen in Feedback-
Gesprächen kultiviert:

Zeit und Ort

Übergang zwischen Unterrichtserfahrung und Feedback-
situation gestalten, ausreichend Zeit planen, einen ruhigen
ungestörten Raum wählen, entspannte Momente nützen,
einen vertraulichen Rahmen schaffen

Sprache und Gespräch

dialogische Grundhaltung einnehmen, Präsenz prakti-
zieren, Gespräch fokussieren auf Fakten und konkrete
Beispiele, ICH-Botschaften bevorzugen, Dosieren und
im Rahmen bleiben, Intention klären

Vorgaben und Gestaltungsspielraum

objektive Vereinbarungen und subjektive Empfindungen
und Erwartungen unterscheiden

Wertschätzung und Offenheit

respektvoll, empathisch und offen bleiben für ver-
schiedene Meinungen, Perspektiven, Entscheidungen,
Wahrnehmungen, Überlegungen

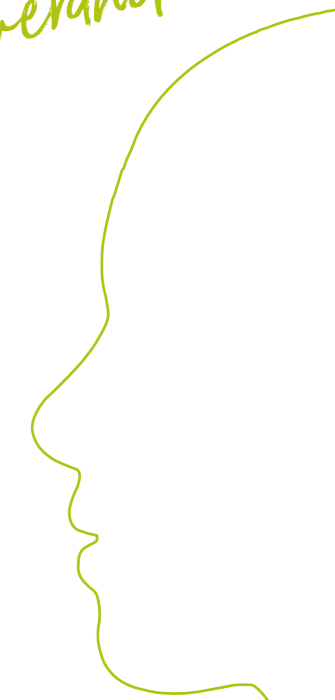
Mindset und Körper

eine Bewusstheit pflegen für den Einfluss von Glaubens-
sätzen, Annahmen, emotionale Befindlichkeiten, Ausdruck,
Körper, Stimme

*aussprechen
verändern*



*klären
fragen
hören*



*antworten
aushandeln
innovieren*

Wie kann Feedback ausgerichtet sein?

INHALTLICHE BEZUGSPUNKTE

Feedback hat sich als einer der wichtigsten Einflussfaktoren erfolgreichen Lernens in Schule und Hochschule herausgestellt.

Um dies zu gewährleisten ist es notwendig, sich auf inhaltliche Bezugspunkte zu einigen. Ein Feedback ohne expliziten Inhaltsbezug wird von Feedbacknehmer*innen meist auf die eigene Person bzw. Persönlichkeit bezogen. Feedback richtet sich auf das Lehrer*innenhandeln und dessen Wirkungen und nicht auf die Bewertung der Person und deren Einstellungen.

Die Inhalte von Feedbackbotschaften können sich auf vier verschiedene Bereiche des Lernprozesses beziehen:



Schnelle Rückmelde-Tools



Konstruktives Feedback in sieben Schritten

Die sieben Schritte konstruktiven Feedbacks sind eine Methode, um in Unterrichtsnachbesprechungen klare und respektvolle Gespräche zu führen. Durch dieses Tool können Erwartungen und Wünsche gewaltfrei kommuniziert werden.

1 Positiver Einstieg

Mich hat gefreut, dass Sie den Schwerpunkt auf handlungsorientiertes Lernen gelegt haben.

2 Konkretes Beispiel

*Sie haben den Schüler*innen klar verständliche Aufgaben vorbereitet zum Bearbeiten im Stationenbetrieb.*

3 Ich-Botschaft & Zielformulierung

Es gibt eine Sache, da habe ich gemerkt, dass ich irritiert war. Ich achte auch bei den Unterrichtsmaterialien auf Geschlechtergerechtigkeit.

4 Beobachtung

Mir ist aufgefallen, dass Sie in den Texten und Abbildungen stereotype Berufsbilder aufrechterhalten haben.

5 Gefühl

Das hat mich unrund gemacht.

6 Bedürfnis

*Ich möchte den Schüler*innen alternative Rollenbilder vermitteln.*

7 Bitte

Deshalb bitte ich Sie, beim Thema Berufe nächstes Mal diversere Bilder zu vermitteln.

Den Lernweg visualisieren

Mit Hilfe eines Fadens wird die Unterrichtseinheit von dem*der Studierenden in Form eines Lernweges visualisiert und so zum Ausgangspunkt für ein Feedbackgespräch. Der Fokus kann unter anderem auf folgende Punkte gelegt werden:

- Emotionale Höhen/Tiefen
- Fachliche Sicherheiten/Unsicherheiten
- verdichtete Lernmomente der Schüler*innen/ Lernleerläufe

Variante: Praxispartner*in und Ausbildungslehrperson legen zusätzlich je eigene Bilder dieser Unterrichtseinheit. Sie suchen nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden, blinden Flecken und Alternativen.

5-Finger-Feedback

Dieses simple Tool ermöglicht, dass alle beteiligten Personen im Unterrichtsgeschehen zu Wort kommen und schnell inhaltliches Feedback geben können. Dabei steht jeder Finger einer Hand für einen spezifischen Feedbackfokus:

Mittelfinger: nächstes Mal nicht mehr

*Bitte Lesetexte, die Schüler*innen überfordern, anpassen – diese in leichter, einfacher Sprache anbieten.*

Zeigefinger:

ein wichtiger Lern-Punkt

*Es ist wichtig, die Schwierigkeit des Lesetextes an das Sprachniveau der Schüler*innen anzupassen.*

Daumen: beachtlich

Sie haben die Kinder heute super motiviert.

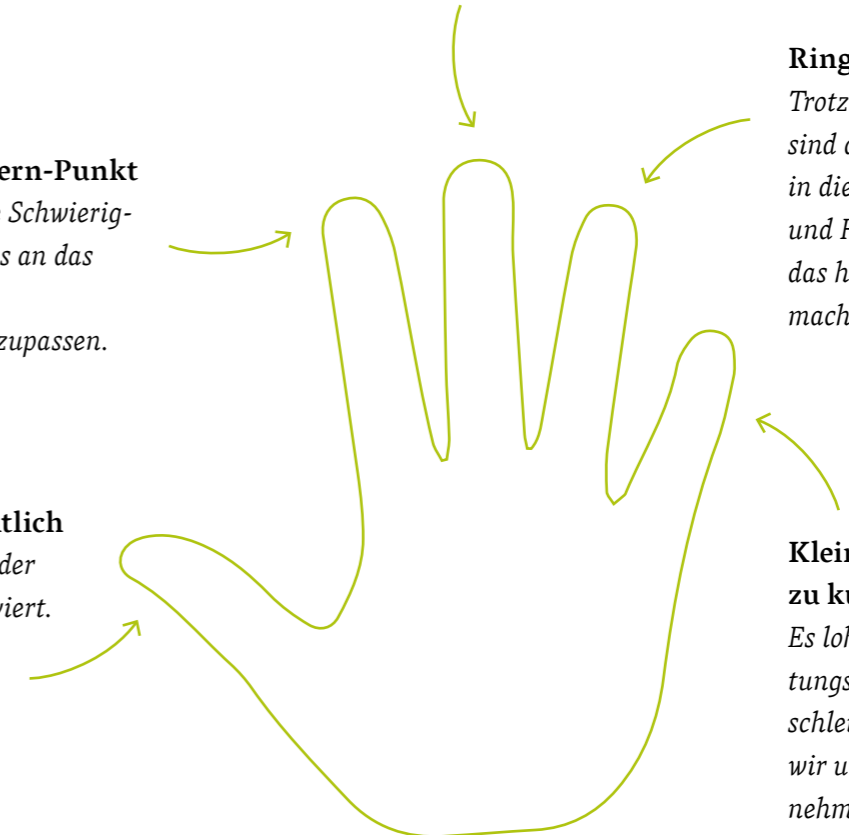
Ringfinger: wertvoll

*Trotz der Schwierigkeiten sind die Schüler*innen gerne in die Rolle der Lesenden und Hörenden geschlüpft – das hat ihnen Freude gemacht.*

Kleiner Finger:

zu kurz gekommen

Es lohnt sich in der Vorbereitungsphase eine Austauschschleife einzuziehen, so dass wir uns alle im Praxisteam Zeit nehmen, zu den Texten Feedback zu geben.



S SHARE T TELL A ASK T TALK E ENCOURAGE

Dialogisches Feedback – STATE Methode

Die STATE-Feedbackmethode ist ein strukturiertes Vorgehen, das Klarheit und Respekt im Feedbackprozess ermöglicht. Konstruktive und effektive Rückmeldungen entstehen durch Kommunikation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe.

S – Share

Feedbackgeber*in *teilt* Beobachtung einer klärungsbedürftigen Situation:

Sie haben drei Aufgaben zum Üben angeboten und es ist merklich unruhig geworden in der Klasse.

T – Tell

Feedbackgeber*in *spricht* Wahrnehmung an:

*In der Beobachtung der Schüler*innen habe ich mich gefragt, ob allen Schüler*innen diese Aufgabenstellungen klar waren.*

A – Ask

Feedbackgeber*in *fragt* Feedbacknehmer*in um Wahrnehmung:

*Wie haben Sie die Situation wahrgenommen?
Sind die Schüler*innen schnell ins Arbeiten gekommen?
Wie war das für Sie?*

T – Talk

Feedbackgeber*in und Feedbacknehmer*in kommen in einen *dialogischen* Austausch:

*Hätte es Alternativen zu dieser Vorgehensweise gegeben?
Habe ich das richtig gehört/gesehen/verstanden?*

E – Encourage

Feedbackgeber*in *ermutigt* das Gegenüber, eine Gegenposition einzunehmen:

*Oder liege ich mit meiner Einschätzung falsch?
Was habe ich da übersehen?*

Verwendete Literatur

Um die Broschüre leserlich zu gestalten, sind im Text keine Literaturangaben angeführt. Wir haben folgende Quellen verwendet:

Was ist mit Feedback gemeint? – Definitionsversuche

Landwehr, N. (2007). *Grundlagen zum Aufbau einer Feedbackkultur. Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Einführung von lernwirksamen Feedbackprozessen*. hep.

Resch, K. (2019). *Feedback in der Hochschule und Schule – eine Begriffsbestimmung*. *Journal für LehrerInnenbildung*, 19(1), 98–104. <https://doi.org/10.35468/jlb-01-2019-09>

Was bewegt sich, wenn Rückmeldungen stärker die Zukunft im Fokus haben? – Feedup & Feedforward

Goldsmith, M. (2016). *Probieren Sie FeedForward statt Feedback*. Abgerufen am 05.07.2024 von <https://www.marshallgoldsmith.com/wp-content/uploads/2016/04/Try-Feedforward-Instead-of-Feedback-German-ver-3.0.pdf>

Wie lässt sich das Verständnis von Feedback erweitern? – Versuch einer Systematisierung

Hardt, Y. & Stern, H. (2019). *Körper – Feedback – Bildung. Modi und Konstellationen tänzerischer Wissens- und Vermittlungspraktiken*. Kopaed.

Was braucht es, um Feedback zu geben und zu nehmen? – Grundlagen

Ebert, H. (2020). *Sprache und Dialog als Führungsinstrumente. Wie Gespräche die Organisationsentwicklung der Zukunft sichern*. Springer.

Hartkemeyer, M. & Hartkemeyer, J. (2010). *Miteinander Denken – das Geheimnis des Dialogs*. Klett-Cotta.

Höher, F. (2017). *Menschliche Resilienz in Unternehmen – Dialog als Ressource: Grundlagen und Methoden*. Barbara Budrich.

Wie kann Feedback ausgerichtet sein? – inhaltliche Bezugspunkte

Hattie, J. & Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.

Müller, A. (2018). *Feedback. Lehre Laden*. Downloadcenter für inspirierte Lehre des Zentrums für Wissenschaftsdidaktik. Abgerufen am 05.07.2024 von <https://lehreladen.rub.de/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/theoretische-grundlagen/>

Offermann, C., Moser, I. & Ludwig, I. (2020). *Reflexionsprozesse anstoßen und begleiten*. hep.

Sanders, B. & Zierer, K. (2019). *Schulisches Feedback: Welche Formen von Feedback verwenden Lehrende und wie lernwirksam schätzen Lernende diese ein?* *Pädagogische Rundschau*, 73(6), 589–601.

Schnelle Rückmelde-Tools

IFB (2024). *Die Feedback-Hand*. Individual-Feedback online. Abgerufen am 05.07.2024 von https://ifb-online.arqa-vet.at/itrfile/_1_/3obf1e714a9fb8b7e964533e374c258b/Feedback-Hand.pdf

IFB (2024). *Die Wollfaden-Methode*. Individual-Feedback online. Abgerufen am 05.07.2024 von <https://ifb-online.arqa-vet.at/primarstufe/die-wollfaden-methode>

Mastrogiacomio, S. & Osterwalder, A. (2021). *High-Impact Tools für Teams*. Campus.

»Ich nehme Feedback immer an, ob ich es dann 1:1 so umsetze, stellt sich erst im weiteren Prozess heraus.«

*»Feedback kann ich gut annehmen,
wenn ich mir selbst darüber bewusst bin
und genügend reflektiert habe,
wie das für mich eigentlich alles war
und gelaufen ist.«*

*»Ich vertrage eine angemessene Dosis an Feedback,
wenn die Beziehung zur Lehrperson okay ist ...
Wenn zu viel herumgeeiert wird,
ist es ermüdend – dann schalte ich auf Durchzug.«*

– Statements von Studierenden zum Thema Feedback –



PRIVATE
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
AUGUSTINUM