

Feedback-Formen in der Lehre

Feedback auf...	... Produkte	... Prozesse	... Personen
Definition	Feedback auf Leistungen der Studierenden im Sinne von „Richtig oder Falsch“ bzw. „Gut oder Schlecht“. Verbreitetste Form des Feedbacks in der Lehre.	Feedback auf die Lehr-Lern-Prozesse und den Arbeitsvertrag in einer Lehrveranstaltung. Wichtig für Community Building.	Feedback auf eine Person insgesamt ohne konkreten Bezug auf Produkt und Prozess.
Frage der Studierenden	„Geben Sie mir eine Einschätzung meiner Leistung!“	„Stimmen Sie mit mir ab, wie wir in dieser Veranstaltung vorankommen!“	„Geben Sie mir eine Einschätzung meiner Person!“
Kommunikation der Lehrenden	Konkrete, individuelle und kriterienorientierte Beurteilung einer klar umrissenen Leistung.	Coachen, fragen, spiegeln, Anforderungen kommunizieren, Meinungen einbringen etc.	Loben / Tadeln, meist ohne Kriterien zu benennen.
Richtung	Von Lehrenden zu Studierenden oder zwischen Studierenden. Eher selten von Studierenden zu Lehrenden.	Zwischen Lehrenden und Studierenden gleichermaßen.	Sowohl von Lehrenden zu Studierenden als auch von Studierenden zu Lehrenden (z.B. Fragebögen für Evaluationen).
Wirkung	Schafft Klarheit über Lernstand und Erfolgsaussichten und regt damit zu selbstverantwortlichem Lernen an. Klärt Anforderungen der Lehrveranstaltung. Zeigt Lehrenden, wo die Studierenden stehen.	Steuert Lernprozesse, Kommunikation und Arbeitsvertrag aller Beteiligten. Schafft Augenhöhe zwischen Lehrenden und Studierenden. Ermöglicht es, Hindernisse zu erkennen und flexibel zu reagieren.	Pauschales Lob führt zu Verwirrung und zu niedrigerer Motivation. Pauschaler Tadel wirkt verletzend und abwertend. Bewertung der gesamten Person hilft nicht, handlungsfähig zu werden („Stempel“).
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen in der Lehrveranstaltung stellen, Antworten der Studierenden bewerten. • Übungsaufgaben bewerten (auch Peer-to-Peer). • Hausarbeiten/Klausuren/Meilensteine korrigieren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prozess-Feedback im Anschluss an Produkt-Feedback („Wie ging es Ihnen auf dem Weg zu diesem Produkt?“; „Und wie geht es nun weiter?“). • Klärung von Konflikten (z.B. in Arbeitsgruppen). • Begleitung von Lernprozessen (z.B. Hilfe bei Zeit- und Projektmanagement). 	<ul style="list-style-type: none"> • Versuch, die Stimmung zu verbessern („Sie machen das schon!“). • Ärger undifferenziert ausdrücken: „Wie soll denn das was werden bei Ihnen?“ • Versuch, kritisches Feedback abzuschwächen: „Sie machen das toll, aber hier ist die Lösung falsch!“ (Vorsicht: Double-Bind!)
Herausforderung	Zum passenden Zeitpunkt gerecht und kriterienbasiert bewerten.	Gemeinsam Verantwortung für den Lehr-Lern-Prozess übernehmen.	Wege finden, um es in Feedback auf Prozesse oder Produkte umzuwandeln.