

Feedback-Tools

Praxishandbuch für Feedback-
Methoden in der Lehre

Astrid Fingerlos, Veronika Litschel
Qualitätsmanagement

]a[akademie der bildenden künste wien
Qualitätsmanagement

Astrid Fingerlos, Veronika Litschel
Karl-Schweighofer-Gasse 3
A-1070 Wien
Web: www.akbild.ac.at/qm
E-Mail: qm@akbild.ac.at

Wien, Oktober 2019

INHALT

Einleitung	4
1 Wozu Feedback einholen?	4
2 Wer gibt Feedback?	5
3 Feedbackprozesse anonym oder nicht-anonym gestalten	5
4 Die Kunst des Feedback-Gebens	5
5 Welches Feedback-Tool ist geeignet?	7
6 Feedback-Tools	9
6.1 Erwartungen abfragen	9
Neugierde-Punkte	9
Kopfstandmethode	10
Erwartungsabfrage	11
6.2 Prozessbetrachtung	12
Blitzlicht	12
Fünf-Finger-Methode	13
Plakate mit offenen Fragen	14
Chain-Notes	16
Prüfungsfragen generieren	17
Wege zeichnen	18
Rollenverhandlung: Wie du mich unterstützen kannst	19
6.3 Resümee zur LV	20
Feedback in Kleingruppen	20
3-Fragen-Feedback	22
Gemeinsame offene Evaluation	24
4 Ebenen	25
Plakat mit Matrixfragen	27
Lernerfolg und Atmosphäre	29
Inhalt-Prozess-Klima	30
Selbstgesteuerte Prozessanalyse	32
Letter to a future student	33
6.4 Konflikte	34
Beidseitige Wünsche	34
Was ist gute Lehre?	36
Kontrollierter Dialog	37
Spiegeln	38
Lernzielvereinbarung abschließen	40
7 Anhang	42
Tipps zur Fragenformulierung	42
Quellen und weiterführende Literatur	44
Weblinks	45

EINLEITUNG

In der Lehre bildet der gegenseitige Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden ein konstitutives Element für selbstkritisches Denken und reflektiertes Handeln. Der Einsatz von Feedback-Methoden in der Lehre unterstützt dabei, Studierenden die Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit und Auseinandersetzung zu geben. In diesem Sinne bietet das vorliegende Praxishandbuch, in dem vielfältige Feedback-Methoden in der Lehre gesammelt sind, eine Hilfestellung, um Reflexion und Austausch zwischen Lehrenden und Studierenden zu fördern. Die im Folgenden dargestellten Feedback-Tools sind Bottom-Up-Instrumente, die direkt an der Lehr-Lern-Situation ansetzen und die Zusammenarbeit zwischen Lehrenden und Studierenden fördern. Für dieses Handbuch wurden solche Feedback-Methoden ausgewählt, die für die vielseitigen LV-Formate an der Akademie der bildenden Künste Wien und deren Rahmenbedingungen (z.B. Vorlesungen, Workshops, Übungen, Exkursionen, Einzelunterricht, kleinere oder größere Gruppen, etc.) anwendbar sind. Die Methoden geben Anregungen, wie ein Feedback gestalten werden könnte. Sie lassen sich miteinander kombinieren, adaptieren oder für die spezifischen Lehr- und Lernsettings der Akademie der bildenden Künste Wien situativ anpassen.

Die vorliegende Sammlung von Feedback-Tools ist in folgende Kapitel gegliedert:

- *Kapitel I – Erwartungen abfragen*: Hier werden Methoden und Tools für den Beginn des Semesters und das Kennenlernen in der Gruppe vorgestellt.
- *Kapitel II – Prozessbetrachtung*: Diese Methoden eignen sich zu verschiedenen Zeitpunkten während des Semesters oder zur laufenden Anwendung.
- *Kapitel III – Resümee zur LV*: In diesem Kapitel sind Tools für die Betrachtung der gesamten LV über das Semester hinweg zusammengefasst.
- *Kapitel IV – Konflikte*: Die hier vorgestellten Tools helfen für eine Versachlichung und für das Ausräumen von Konflikten.
- *Anhang – Tipps zur Fragenformulierung*: Hier finden Sie Tipps und Anregungen für Feedback-Fragen.

1 WOZU FEEDBACK EINHOLEN?

Wir alle bekommen Feedback, sei es durch Nachfragen, Kommentare oder Reaktionen. Oft fühlen wir uns dadurch kritisiert, können die Aussagen und Reaktionen nicht einordnen oder es entstehen Missverständnisse. Systematisches und strukturiertes Feedback kann hier unterstützen und hilft die eigene Lehrveranstaltung zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dies kann als laufender Prozess angelegt oder zu bestimmten Anlässen und Vorhaben als Unterstützung genutzt werden. Solche Anlässe sind beispielsweise:

- Sie möchten das Vorwissen und/oder die Erwartungen der Studierenden in Ihrer LV besser einschätzen.
- Sie möchten Ihre LV überarbeiten und fragen sich z.B. welche Inhalte adaptiert werden sollten.
- Sie haben Ihre LV (oder Teile davon) kürzlich überarbeitet und möchten wissen, ob die Studierenden eine Veränderung zum Positiven wahrnehmen.
- Sie möchten störenden Situationen und Unzufriedenheiten konstruktiv begegnen.
- Sie möchten die Studierenden einbeziehen und auf ihre Bedürfnisse eingehen.
- Sie möchten wissen, wo die Studierenden während des Semesters stehen und ob die Lehrinhalte gut vermittelt werden.

2 WER GIBT FEEDBACK?

In diesem Handbuch steht das Feedback von Studierenden an Lehrende im Vordergrund. Eine Besonderheit bei dieser Feedback-Konstellation ist das ungleiche Machtverhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden. Aber gerade das Instrument des Feedbacks ist geeignet hier einen Austausch auf Augenhöhe zu gewährleisten, da es sich um die Rückspiegelung von persönlichen Eindrücken handelt. Deswegen ist auch eine der Grundregeln, dass Feedback in Form von Ich-Botschaften abgegeben wird, also eine subjektive Meinung vertreten wird.

Das Betreuungsverhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden ist auf der Akademie der bildenden Künste Wien im Vergleich zu anderen Universitäten sehr eng. Daher sind Transparenz, aber auch Vertrauen wichtige Voraussetzungen für ein gelingendes Feedback. Das Ziel ist immer Verbesserung für beide Seiten. Es geht dabei nicht um Beurteilung, sondern um Austausch.

3 FEEDBACKPROZESSE ANONYM ODER NICHT-ANONYM GESTALTEN

Ob ein Feedback anonym oder nicht-anonym eingeholt werden soll, entscheiden eigentlich die Feedback-Geber_innen. Speziell Studierende müssen das Verhältnis zu den jeweiligen Lehrenden für sich selbst abschätzen können, da sie ja gleichzeitig auch von diesen benotet werden. Unter den Studierenden ist diese Frage keine Mehrheitsentscheidung, sondern sollte im Konsens getroffen werden. Ein anonymes Feedback verringert die Gefahr von erwünschten Antworten deutlich, hat aber seine Grenzen: Nachfragen gestalten sich schwierig und in sehr kleinen Gruppen ist die Anonymität immer schwer zu wahren. Bei einem nicht-anonymen Feedback ist eine Vertrauensbasis notwendig.

4 DIE KUNST DES FEEDBACK-GEBENS

Für Sie als Lehrende ist es wichtig, dass Sie bereit dazu sind, Feedback zu bekommen und ein wirkliches Interesse daran haben. Feedback soll keine Pflichtübung sein. Vielmehr beruht es auf einem wertschätzenden Umgang miteinander. Als Lehrende sollten Sie sich immer vor Augen führen, dass Sie aus dem Feedback jene Punkte herausnehmen können, die für Sie passen und mit denen Sie etwas anfangen können.

Ein Feedback sollte für die Angesprochenen hilfreich sein und zur Reflexion anregen. In diesem Sinne sollte ein Feedback die Möglichkeit eröffnen, Neues auszuprobieren, zu lernen oder Handlungsmuster zu ändern. Nicht zuletzt sollte ein Feedback auch das vermitteln, was gut und positiv ist.

Folgende Regeln fördern eine positive Feedback-Situation:

FEEDBACK-GEBEN (STUDIERENDE)

→ *konstruktiv sein*: Ein Feedback sollte Lösungen offenhalten, und nicht Möglichkeiten versperren. Das was Sie sagen, sollte Vorschläge für die Zukunft bieten.

→ *Situationen beschreiben und nicht interpretieren*: Versuchen Sie möglichst genau über einen Umstand zu informieren, diesen aber nicht zu bewerten.

→ *austauschen*: Es geht nicht um Objektivität. Einzelne Meinungen sind immer subjektiv und basieren auf persönlichen Erfahrungen. Daher wird ein Feedback idealerweise in Form einer „Ich-Botschaft“ formuliert. Es gibt nicht richtige oder falsche Meinungen, sondern nur unterschiedliche Meinungen. Was zählt ist der Austausch von Sichtweisen und eine offene Haltung.

→ *respektvolle Grundhaltung*: Um eine möglichst optimale Gesprächssituation zu schaffen, ist gegenseitiger Respekt und Fairness wichtig. Vermeiden Sie verletzende Äußerungen.

→ *konkret sein*: Die_ der Angesprochene kann mit allgemeinen und pauschalen Aussagen wenig anfangen, da sie_er dann nicht weiß, wie das Problem oder das Verhalten geändert werden kann. Beschreiben Sie Situationen oder Rahmenbedingungen möglichst konkret und anschaulich (z.B. durch Beispiele). Dadurch kann die_ der Angesprochene das Feedback nachvollziehen und leichter auf Wünsche reagieren.

→ *Positives nicht vergessen*

FEEDBACK ANNEHMEN (LEHRENDE)

→ *zuhören*: Seien Sie aufmerksam und lassen Sie die Feedback-Gebenden aussprechen, unterbrechen Sie die Feedback-Gebenden nicht.

→ *nachfragen*: Wenn Sie etwas nicht verstanden haben, oder wenn etwas unklar ist, fragen Sie nach. Bitten Sie um eine Erläuterung oder Beispiele. Möglich ist auch, das Gesagte mit eigenen Worten zu wiederholen. Vergewissern Sie sich: „Habe ich das so richtig verstanden?“

→ *Subjektivitäten akzeptieren*: Feedback ist immer subjektiv. Es können auch unterschiedliche und widersprüchliche Rückmeldungen kommen, denn Menschen haben unterschiedliche Erwartungen und unterschiedliche Ausgangsbedingungen. Wichtig ist, die subjektive Realität der Feedback-Geberin_ des Feedback-Gebers als solche zu akzeptieren. Ein Feedback gibt immer eine persönliche Meinung wieder.

→ *nicht verteidigen*: Lassen Sie das Feedback auf sich wirken lassen und denken Sie darüber nach. Nehmen Sie das Feedback zur Kenntnis. Es geht nicht darum, sich zu rechtfertigen, zu entschuldigen oder sich spontan zu erklären.

→ *reflektieren*: Überlegen Sie in Ruhe, was von dem Feedback Sie annehmen wollen und was nicht. Nehmen Sie sich Zeit, um das Gesagte für sich selbst zu sortieren. Was macht für Sie Sinn, was weniger. Was wollen Sie verändern?

→ *Positives annehmen*: Nehmen Sie Lob an! Relativieren oder schmälern Sie positives Feedback nicht durch eigene Bemerkungen.

→ *bedanken*: Bedanken Sie sich im Anschluss für das Feedback und teilen Sie den Feedback-Geber_innen mit, was von dem Feedback für Sie nützlich bzw. hilfreich war und auch was sie verändern wollen.

5 WELCHES FEEDBACK-TOOL IST GEEIGNET?

Die Wahl des Feedback-Tools hängt von der Fragestellung, der Gruppengröße, der zur Verfügung stehenden Zeit und auch von der Stimmung in der LV ab. In den folgenden beiden Tabellen sind alle in diesem Handbuch angeführten Feedback-Methoden im Überblick dargestellt, wobei Tabelle 1 aufzeigt, welche Methoden zu welchem Zeitpunkt im Semester am besten geeignet sind. Tabelle 2 zeigt auf, welche Methoden für welche Gruppengröße am besten passen und wie hoch der Zeitaufwand ist. Sie finden zu jeder Methode die Seitenangabe und einen Hyperlink.

Tabelle 1

Übersicht der Feedback-Methoden, nach Zeitpunkt des Feedbacks

ZU BEGINN DES SEMESTERS	AM ENDE EINER LV-EINHEIT	IN DER MITTE DES SEMESTERS	AM ENDE DES SEMESTERS	IN KONFLIKT-SITUATIONEN	LAUFEND
Neugierde-Punkte S. 9 Kopfstandmethode S. 10 Erwartungsabfrage S. 11	Fünf-Finger-Methode S. 13 Chain-Notes S. 16 Prüfungsfragen generieren S. 17 Blitzlicht S. 12 Plakate mit offenen Fragen S. 14	Rollenverhandlung S. 19 Wege zeichnen S. 18 3-Fragen Feedback S. 22	3-Fragen Feedback S. 22 Feedback in Kleingruppen S. 20 Gemeinsame offene Evaluation S. 24 Plakat mit Matrixfragen S. 27 Lernerfolg und Atmosphäre S. 29 Inhalt-Prozess-Klima S. 30 Selbstgesteuerte Prozessanalyse S. 32 Letter to a future student S. 33 4 Ebenen S. 25 Plakate mit offenen Fragen S. 14	Beidseitige Wünsche S. 34 Kontrollierter Dialog S. 37 Spiegeln S. 38 Lernzielvereinbarung abschließen S. 40 Was ist gute Lehre? S. 36	Blitzlicht S. 12 Fünf-Finger-Methode S. 13 Plakate mit offenen Fragen S. 14

Tabelle 2

Übersicht der Feedback-Methoden, nach Gruppengröße und Zeitaufwand

GRUPPENGROSSE	ZEITAUFWAND GERING	ZEITAUFWAND MITTEL	ZEITAUFWAND HOCH
KLEINE GRUPPE / INDIVIDUELLER UNTERRICHT	<u>Kopfstandmethode</u> S. 10 <u>Blitzlicht</u> S. 12 <u>Chain-Notes</u> S. 16 <u>Prüfungsfragen generieren</u> S. 17 <u>Letter to a future student</u> S. 33	<u>Rollenverhandlung</u> S. 19 <u>Neugierde-Punkte</u> S. 9 <u>Fünf-Finger-Methode</u> S. 13 <u>Plakate mit offenen Fragen</u> S. 14 <u>Kontrollierter Dialog</u> S. 37 <u>Spiegeln</u> S. 38	<u>Erwartungsabfrage</u> S. 11 <u>Wege zeichnen</u> S. 18 <u>Rollenverhandlung</u> S. 19 <u>Lernzielvereinbarung abschließen</u> S. 40
MITTLERE GRUPPE	<u>Blitzlicht</u> S. 12 <u>Kopfstandmethode</u> S. 10 <u>Chain-Notes</u> S. 16 <u>Prüfungsfragen generieren</u> S. 17 <u>Letter to a future student</u> S. 33	<u>Neugierde-Punkte</u> S. 9 <u>Fünf-Finger-Methode</u> S. 13 <u>Plakate mit offenen Fragen</u> S. 14 <u>3-Fragen Feedback</u> S. 22 <u>Plakat mit Matrixfragen</u> S. 27 <u>Lernerfolg und Atmosphäre</u> S. 29	<u>Erwartungsabfrage</u> S. 11 <u>Rollenverhandlung</u> S. 19 <u>Feedback in Kleingruppen</u> S. 20 <u>Inhalt-Prozess-Klima</u> S. 30 <u>Selbstgesteuerte Prozessanalyse</u> S. 32 <u>Beidseitige Wünsche</u> S. 34
GROSSE GRUPPE	<u>Chain-Notes</u> S. 16 <u>Prüfungsfragen generieren</u> S. 17 <u>Letter to a future student</u> S. 33	<u>Neugierde-Punkte</u> S. 9 <u>3-Fragen Feedback</u> S. 22 <u>Plakat mit Matrixfragen</u> S. 27 <u>Lernerfolg und Atmosphäre</u> S. 29	<u>Feedback in Kleingruppen</u> S. 20 <u>Gemeinsame offene Evaluation</u> S. 24 <u>Inhalt-Prozess-Klima</u> S. 30 <u>Selbstgesteuerte Prozessanalyse</u> S. 32 <u>Beidseitige Wünsche</u> S. 34 <u>Was ist gute Lehre?</u> S. 36 <u>4 Ebenen</u> S. 25

6 FEEDBACK-TOOLS

6.1 ERWARTUNGEN ABFRAGEN

NEUGIERDE-PUNKTE¹

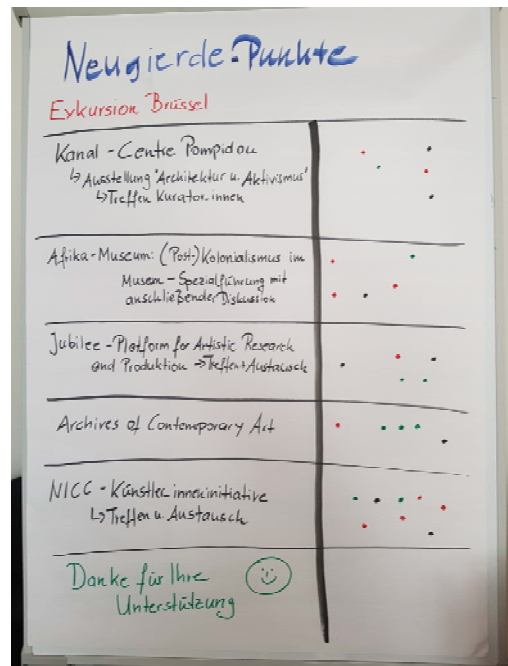
VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Wenn Studierende gleich am Anfang erfahren, was in der LV nach welchem Programm erarbeitet wird, können sie sich besser auf die kommende Zeit einstellen. Zudem bewirkt eine offene Darstellung des Inhalts und der Erwartungen Transparenz. Offene Fragen können geklärt und etwaige Entscheidungen revidiert werden, ohne erst nach einem Zeitverlust draufzukommen, dass diese Veranstaltung eventuell nicht die richtige ist.

<i>Zeitpunkt</i>	zu Beginn des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, für jede Gruppengröße
<i>Dauer des Feedbacks</i>	20 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	großes Plakat, Flipchart-Stifte und Klebepunkte
<i>Ziel</i>	Kursinhalt vorstellen, mentale Vorbereitung auf das Kommende

BESCHREIBUNG

- (1) Bereiten Sie eine übersichtliche Darstellung des Semesterablaufs bzw. des LV-Ablaufes auf einem großen Plakat vor. Unterteilen Sie z.B. verschiedene Phasen bzw. geplante Inhalte des LV-Programms und benutzen Sie dafür verschiedene Farben auf dem Plakat. Schreiben Sie groß und deutlich.
- (2) Stellen Sie den Semester-/LV-Ablauf nun entlang der Phasen auf dem Plakat vor. Erklären Sie verschiedene Schritte/Inhalte, Ihre Erwartungen an die Studierenden und evtl. die Prüfungsrelevanz.
- (3) Fordern Sie die Studierenden auf, jene Themen / Phasen mit einem Stift oder Klebepunkt zu markieren, auf die sie besonders gespannt bzw. neugierig sind. Lassen Sie z.B. drei von sechs Themen der LV auswählen.
- (4) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (5) Überlegen Sie anschließend gemeinsam, ob die Punkteverteilung und der Aufbau der LV zusammen passen. Erklären Sie vorgegebene und nicht veränderbare Voraussetzungen deutlich. Stellen Sie den Spielraum aus Ihrer Sicht als Lehrende_r offen dar.



Beispiel für ein Plakat

¹ Quelle: Reinhold Rabenstein, René Reichel, Michael Thanoffer (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfangen. Münster: Ökotoxia.

KOPFSTANDMETHODE²

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Diese Methode kehrt die ursprüngliche Fragestellung in ihr Gegenteil, stellt sie also quasi auf den Kopf. Das hat kreatives Potenzial und nimmt die Anspannung aus dem Moment. Auch wenn teilweise vielleicht nah an der Absurdität agiert wird, kommen brauchbare Ergebnisse heraus und gleichzeitig ist ein gemeinsames entspannendes Gruppenerlebnis möglich.

<i>Zeitpunkt</i>	zu Beginn des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, kleine bis mittlere Gruppen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipchart mit Fragestellungen, Moderationskarten zur Ideensammlung, Stifte, eventuell Pinnwand zum Sortieren der Ideen, Stecknadeln oder Klebeband
<i>Ziel</i>	Erwartungsabfrage

BESCHREIBUNG

- (1) Suchen Sie sich eine Fragestellung aus, z.B.:
„Was würde dazu beitragen, dass ich mich in dieser LV künstlerisch weiterentwickle?“
Oder: „Was unterstützt und motiviert mich in dieser LV?“
- (2) Drehen Sie die Frage um. Fragen Sie also:
„Was würde mich daran hindern, dass ich mich in dieser LV künstlerisch weiterentwickle?“
„Was wäre in dieser LV kontraproduktiv für meine künstlerische Entwicklung?“
Oder: „Was wäre für mich entmutigend oder demotivierend in dieser LV?“
Schreiben Sie die auf den Kopf gestellte Frage auf ein Flipchart.
- (3) Fordern Sie die Studierenden auf, „aus dem Bauch heraus“ in schneller Abfolge ihre Ideen in die Gruppe zu rufen und halten Sie diese auf einem Flipchart fest.
Alternativ: Die Studierenden schreiben ihre Ideen auf Moderationskarten und die Karten werden auf der Pinnwand befestigt
- (4) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (5) Die Ideen werden gesammelt und nach Themen geordnet. Daraus entsteht dann ein Bild, wie es nicht sein soll.

Sie haben als Ergebnis eine Vorstellung, was aus Studierenden-Sicht eine nicht oder weniger gelungene LV ist. Gleichzeitig ist sich die Gruppe näher gekommen und hat lustvoll ihre Befürchtungen zum Ausdruck bringen können.

² Quelle: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Team Hochschuldidaktik (Annette Ladwig, Nicole Auferkorte-Michaelis) (2012): Feedback-Methoden im Lehralltag. Universität Duisburg-Essen. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/feedbackmethodenbar_2012.pdf, S. 3.

ERWARTUNGSABFRAGE³

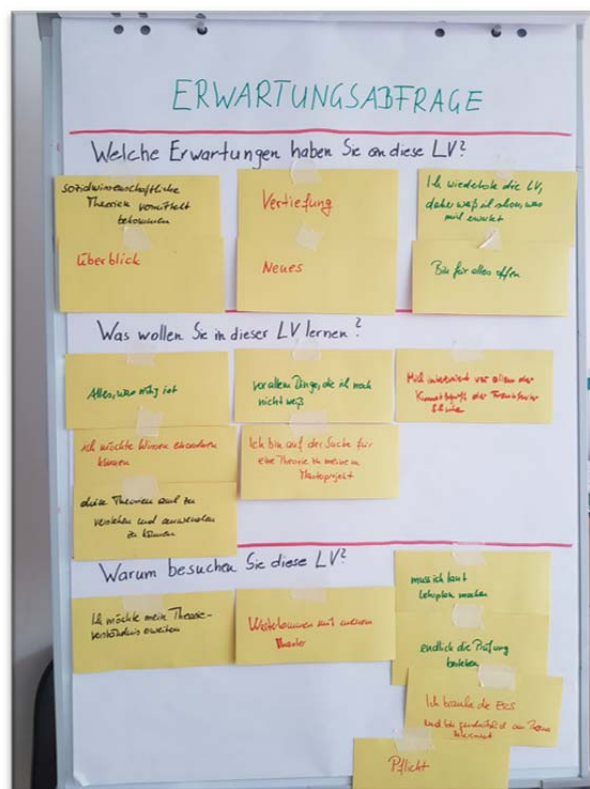
VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Mit dieser Methode finden Sie heraus, was sich die Studierenden von der konkreten LV erwarten. Damit können leicht und übersichtlich Unklarheiten und offene Fragen in Hinblick auf Lernziele und den Lernprozess bearbeitet werden.

Zeitpunkt	zu Beginn des Semesters
Anwendungsbereich	Plenum, kleine bis mittlere Gruppen / anonym
Dauer des Feedbacks	eher länger, abhängig von der Gruppengröße
Vorbereitung, Material	Flipchart, Moderationskarten, Pinnwand zum Sortieren der Erwartungen, Stecknadeln oder Klebeband
Ziel	Erwartungsabfrage

BESCHREIBUNG

- (1) Schreiben Sie für alle sichtbar Ihre Fragen auf. Beispiele für Fragen:
 - Welche Erwartungen haben Sie an diese LV?
 - Was wollen Sie in dieser LV lernen?
 - Warum besuchen Sie diese LV?
- (2) Teilen Sie ausreichend Moderationskarten aus, auf denen die Studierenden ihre Antworten schreiben können. Die Studierenden sollten eine Antwort pro Karte notieren.
- (3) Nach rund 5 min. werden die Moderationskarten eingesammelt und durchmischt.
- (4) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (5) Nehmen Sie eine Moderationskarte nach der anderen, lesen Sie laut vor und clustern Sie die Antworten, indem Sie diese thematisch geordnet auf die Pinnwand hängen.
- (6) Sie haben nun einen visualisierten Überblick zu den Erwartungen der Studierenden. Sie können gleich dazu Stellung beziehen, auf Missverständnisse hinweisen etc.
- (7)



Beispiel für ein Plakat

VARIANTE FÜR GROSSE LV

Übernehmen Sie die durchmischten Moderationskarten und clustern Sie diese außerhalb der LV in Ruhe nach Themen. Bei der nächsten LV können Sie zu Unklarheiten Stellung nehmen oder auch auf Änderungen eingehen, die Sie auf Grund des Studierenden-Feedbacks vorhaben.

³ Quelle: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Team Hochschuldidaktik (Annette Ladwig, Nicole Auferkorte-Michaelis) (2012): Feedback-Methoden im Lehralltag. Universität Duisburg-Essen. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/feedbackmethodenbar_2012.pdf, S. 3.

6.2 PROZESSBETRACHTUNG

BLITZLICHT⁴

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Das Blitzlicht ist eine schnelle Runde am Ende einer LV-Einheit, bei der alle kurz zu Wort kommen. Wird die Methode regelmäßig angewendet – z.B. am Ende jeder LV-Einheit – eignet sie sich auch, um Prozesse zu beobachten und zu gestalten. Am Ende der LV/des Semesters kann reflektiert werden, welche Veränderungen stattgefunden haben.

<i>Zeitpunkt</i>	immer wieder einsetzbar, am Ende einer LV-Einheit
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, kleine bis mittlere Gruppen (max. 25 Studierende)
<i>Dauer des Feedbacks</i>	eher kürzer, abhängig von der Gruppengröße
<i>Vorbereitung, Material</i>	Formulierung einer Fragestellung bezogen auf die gerade zu Ende gehende LV-Einheit
<i>Ziel</i>	Rückmeldung an Lehrende, Mitverantwortung der Gruppe stärken

BESCHREIBUNG

- (1) Überlegen Sie sich eine Frage; z.B.:
„Was haben Sie heute in der LV für sich mitgenommen?“
Oder fragen Sie offen nach Feedback, z.B.:
„Was hat Ihnen heute besonders gut gefallen? Was hätten Sie sich gewünscht?“
- (2) Es wird entweder reihum geantwortet oder mittels eines sogenannten Wurfmikrofons (kleiner Stoffball oder ähnliches, den sich die Studierenden zuwerfen). Die Wortspenden sind kurz (ein bis zwei Sätze), frei, beziehen sich aber direkt auf die LV.
- (3) Die Wortspenden werden aufgenommen und nicht kommentiert.
- (4) Kristallisiert sich ein Thema oder ein Punkt besonders heraus, können danach gemeinsam mögliche Veränderungen besprochen werden.
- (5) Bedanken Sie sich für das Feedback.

4 Quelle: Häufig angewandte Methode, u.a.: Reinhold Rabenstein, René Reichel, Michael Thanhoffer (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 4. Reflektieren. Münster: Ökoptia; Wolfgang Beywl, Hanne Bestvater, Verena Friedrich (2011): Selbstevaluation in der Lehre. Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster: Waxmann, Online:
https://irf.fhnw.ch/bitstream/handle/11654/14552/Selbstevaluation_Beywl.pdf?sequence=1, S. 167–169.

FÜNF-FINGER-METHODE⁵

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Die Methode ist ähnlich dem Blitzlicht (siehe dort), bietet jedoch eine höhere Strukturierung. Damit können Rückmeldungen leichter sortiert und verarbeitet werden. Alle Studierenden der LV kommen zu Wort und melden ihre Eindrücke aus fünf verschiedenen Perspektiven zurück. Es werden sowohl positive Aspekte, als auch solche, die nicht so gut angekommen sind, rückgemeldet. Diese Methode eignet sich für schnelle Feedbacks in einer mittelgroßen Gruppe, die mit dem Instrument Feedback noch nicht so vertraut sind.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende einer LV-Einheit, laufend
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, kleinere Gruppen (max. 10 Studierende)
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipchart
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV, Mitsprache der Studierenden stärken

BESCHREIBUNG

- (1) Formulieren Sie auf einem Flipchart den konkreten Bereich, für den Sie ein Feedback erhalten möchten. Malen Sie eine Hand mit fünf Fingern darunter und beschriften Sie die Finger folgendermaßen:

Daumen: Ich fand gut ...

Zeigefinger: Diesen Hinweis habe ich erhalten ..., das hat mir geholfen ...

Mittelfinger: Gar nicht gefallen hat mir..., das sollte künftig anders gemacht werden ...

Ringfinger: Ich bin zufrieden mit ...

Kleiner Finger: Mir ist zu kurz gekommen ...

Die Reihenfolge ist wichtig: Es ist immer gut mit einer positiven Rückmeldung anzufangen.

- (2) Achten Sie darauf, dass alle Studierenden alle Fragen mündlich beantworten. Die Antworten sollten konkret und nachvollziehbar sein.
- (3) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (4) Besonders bei stark unterschiedlichen Meinungen sollte das Ergebnis diskutiert werden. Sie moderieren und haben die Möglichkeit bei Unklarheiten nachzufragen. Sie sollten nicht Dinge erklären oder rechtfertigen, sondern das Feedback so stehen lassen.



Beispiel für ein Plakat

⁵ Quelle: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (2014): *Alternative Formen der Lehrveranstaltungsevaluation – eine Methodensammlung von Alternativen zur papier- und onlinebasierten Evaluation*. Online: www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/lehre/Evaluation/Konzepte/Alternative_LV-Evaluationen_gesamt.pdf, S. 10.

PLAKATE MIT OFFENEN FRAGEN⁶

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Diese Methode eignet sich zum Sammeln von Verbesserungsvorschlägen und zum Aufzeigen von Stärken und Schwächen der LV.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende einer LV-Einheit, am Ende des Semesters, laufend
<i>Anwendungsbereich</i>	kleine bis mittlere Gruppen, ausgeglichenes Gruppenklima, anonym möglich
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 – 30 min., abhängig von der Gruppengröße
<i>Vorbereitung, Material</i>	ein Plakat pro Frage, Flipchart-Marker, ein Stift pro Teilnehmer_in
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV, Mitsprache der Studierenden stärken

BESCHREIBUNG

- (1) Formulieren Sie drei bis vier Fragen, die sich auf die aktuelle LV-Einheit oder die gesamte LV beziehen. Beispiele für Fragen:
 - Besonders interessant fand ich, dass ...
 - Besonders motivierend fand ich, dass ...
 - Wenig motivierend fand ich, dass ...
 - Sehr wichtig fand ich, dass ...
 - Ich würde mir wünschen, dass ...
 - Hilfreich war, dass ...
 - Wir kamen heute/in der LV gut voran, weil ...
 - Wir kamen heute/in der LV nicht gut voran, weil ...
 - Ich finde gut, dass ...
 - Ich finde nicht gut, dass ...
 - Ich werde diese LV weiterempfehlen, weil ...
- (2) Am besten wählen Sie drei bis vier Fragen. Schreiben Sie je eine Frage auf ein Plakat/Flipchart. Die Reihenfolge der Fragen ist wichtig: Stellen Sie die Plakate mit den Fragen für positive Rückmeldungen an den Anfang.
- (3) Die Studierenden schreiben nun ihre Antworten auf die Plakate. Um dieses Feedback anonym durchzuführen, verlassen Sie in dieser Phase den Raum. Bei einer großen Anzahl von Teilnehmer_innen können jeweils zwei Plakate pro Fragestellung vorbereitet werden, das beschleunigt den Ablauf.
- (4) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (5) Im nächsten Schritt betrachten Sie die Anmerkungen der Studierenden und fragen bei Unklarheiten nach. Sie rechtfertigen sich nicht und gehen auch nicht inhaltlich auf die Anmerkungen ein.
- (6) In der nächsten LV können Sie mit den Studierenden Ihre Reflexionen und Schlussfolgerungen aus dem Feedback besprechen.

⁶ Quelle: Wolfgang Beywl, Hanne Bestvater, Verena Friedrich (2011): *Selbstevaluation in der Lehre. Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren*. Münster: Waxmann, Online: https://irf.fhnw.ch/bitstream/handle/11654/14552/Selbstevaluation_Beywl.pdf?sequence=1, S. 174–176.

Beispiel für Plakate mit offenen Fragen



CHAIN-NOTES⁷

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Dies ist eine Feedback-Methode, die einzeln schriftlich durchgeführt und von der Lehrperson im Nachhinein ausgewertet wird. Sie eignet sich zur Analyse des Lernprozesses (Lern-Feedback) und gibt der Lehrperson Auskunft, welche inhaltlichen Fragen noch vertieft oder wiederholt werden sollten.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende einer LV-Einheit
<i>Anwendungsbereich</i>	Einzelarbeit, anonym, wenn die Gruppe nicht zu klein ist, alle Gruppengrößen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	5 min., Dauer der Auswertung abhängig von der Gruppengröße
<i>Vorbereitung, Material</i>	ein großes Kuvert, evtl. Flipchart, Papier oder Moderationskarten, Stifte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV-Einheit, Analyse des Lernprozesses

BESCHREIBUNG

- (1) Bereiten Sie Fragen vor, zu denen Sie ein Lern-Feedback erhalten möchten. Diese Fragen sollten jeweils in max. 1 min. beantwortbar sein. Beispiele für Fragen:

1. Welche Erkenntnisse haben Sie heute gewonnen?
2. Was sollte noch besser erklärt werden?
3. Was sollte noch tiefergehender behandelt werden?
4. Was wussten Sie bereits, was war nicht neu für Sie?
5. Wo sollte noch mehr geübt werden?
6. Worüber wollen Sie mehr erfahren?

- (2) Stellen Sie dann Ihre vorbereiteten Fragen, indem Sie sie und sie für alle gut sichtbar und durchnummeriert auf ein Flipchart schreiben. Sie können auch einen Fragebogen austeilen. Die Antworten pro Frage werden von den Studierenden aufgeschrieben und in einem vorbereiteten Kuvert gesammelt. Bei großen Gruppen können Sie auch zwei Kuverts vorbereiten und herumgehen lassen.

- (3) Bedanken Sie sich für das Feedback.

- (4) In der nächsten LV-Einheit können/sollten Sie auf die Ergebnisse eingehen. Damit haben Sie dann nicht nur offene Fragen zu den LV-Inhalten beantwortet, sondern den Studierenden auch den Sinn bzw. die Wirksamkeit der Methode erlebbar dargestellt.

1. WELCHE ERKENNTNISSE HABEN SIE HEUTE GEWONNEN?

2. WAS SOLLTE NOCH BESSER ERKLÄRT WERDEN?

3. WAS SOLLTE NOCH TIEFGEHENDER BEHANDELT WERDEN?

4. WAS WUSSTEN SIE BEREITES, WAS WAR FÜR SIE NICHT NEU?

5. WAS SOLLTE NOCH MEHR GEÜBT WERDEN?

6. WORÜBER MÖCHTEN SIE MEHR ERFAHREN?

DANKE FÜR IHR FEEDBACK

Beispiel für einen Fragebogen

⁷ Quelle: Elfriede Wagner (2017). *Feedback-Tools. Von Studierenden Feedback einholen*. Stabsstelle für Qualitätsmanagement, Universität für Bodenkultur. Online: <https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/qm/themen/qualitaetsmanagement-lehre/feedback-von-studierenden-einholen/>.

PRÜFUNGSFRAGEN GENERIEREN⁸

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Die Studierenden formulieren selbst Prüfungsfragen. Dadurch erhalten Sie einen Überblick über das vorhandene Wissen und die hängengebliebenen Lerninhalte. Ebenso gibt das Feedback-Tool Einblick in die Vorstellungen der Studierenden über die Anforderungen in der LV. Nicht zuletzt wird durch die Methode das Gelernte von den Studierenden reflektiert und aktiviert.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende einer LV-Einheit
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, anonym, Einzelarbeit, alle Gruppengrößen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	10 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Moderationskarten oder Papier, Stifte
<i>Ziel</i>	Wissen reflektieren, Studierendenbeteiligung

BESCHREIBUNG

- (1) Die Studierenden werden aufgefordert am Ende einer LV-Einheit Prüfungsfragen zu formulieren. Bei der ersten Anwendung dieser Methode können Sie kurz erläutern, worauf bei Prüfungsfragen zu achten ist.
- (2) Geben Sie konkrete Fragestellungen vor. Sie können z.B. fragen:
„Wenn Sie Lehrende_r wären, welche 2 Prüfungsfragen würden Sie aus der heutigen LV-Einheit stellen?“
- (3) Die Studierenden erarbeiten die Prüfungsfragen entweder in einer Einzel- oder in einer Gruppenarbeit.
- (4) Am Ende der LV legen die Studierenden die Prüfungsfragen auf einen Stoß.
- (5) Sie sehen die Prüfungsfragen durch, wählen einige für die nächste LV-Einheit aus.
- (6) In der nächsten LV-Einheit können entweder Sie diese Fragen beantworten oder in die Runde fragen und die Antworten von den Studierenden kommen lassen.
- (7) Gute Prüfungsfragen können Sie natürlich sammeln und für eine etwaige Prüfung verwenden.

⁸ Quelle: Elfriede Wagner (2017). Feedback-Tools. Von Studierenden Feedback einholen. Stabsstelle für Qualitätsmanagement, Universität für Bodenkultur. Online:
<https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/qm/themen/qualitaetsmanagement-lehre/feedback-von-studierenden-einholen/>.

WEGE ZEICHNEN⁹

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

In einer gemeinsamen Betrachtung des Weges werden die unterschiedlichen Bilder der Lernphasen übereinandergelegt. Die Sichtweisen können je nach Rolle (Lehrende_r oder Studierende_r) unterschiedlich ausfallen. Der Austausch darüber ermöglicht ein gemeinsames Bild, die Reflexion der bisherigen und die Planung der kommenden Schritte. Diese Feedback-Methode eignet sich besonders gut für länger andauernde Betreuungsverhältnisse, wie z.B. in der Diplom-, Master- oder Dissertationsphase oder im zentralen künstlerischen Fach.

<i>Zeitpunkt</i>	in der Mitte des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	individueller Unterricht, kleine Gruppen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	45 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	mehrere Plakate und Platz zum Aufhängen, mehrfarbige Flipchart-Stifte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV, Kompetenzentwicklung, Verbesserungsvorschläge

BESCHREIBUNG

- (1) Beide, Studierende_r und Lehrperson, zeichnen in Einzelarbeit jeweils ein Plakat entlang von gemeinsamen Metaphern, z.B. für eine Reise.
 - Welche Ziele haben wir erreicht? (Wo möchten wir noch ankommen?)
 - Was hat sich bewährt? (Wie und womit sind wir gereist?)
 - Was hat die Reise erleichtert? (Wo sind wir schnell vorangekommen?)
 - Welche Probleme tauchten auf? (Umleitungen, gesperrte Wege, Bauarbeiten, enge Wege, Sackgassen, Kurven, Steigungen, Geht es zu schnell oder zu langsam und was sind Hindernisse?)
 - Was ist noch zu tun? Was kommt auf uns zu? (Wo befinden wir uns zum jetzigen Zeitpunkt? Wie sieht der weitere Verlauf unserer Reise aus? Welche Ziele sollten noch angesteuert werden?)
 - Wie funktioniert die gemeinsame Arbeit? (Mit welchem Verkehrsmittel sind wir gereist? Wer steuert und wie wird gesteuert? Welchen Antrieb hatte das Verkehrsmittel?)
 - Welche Ziele haben wir nicht erreicht oder vergessen? (Was liegt abseits oder verborgen? Wo sind wir nicht hingekommen?)
- (2) Anschließend werden die Plakate nebeneinander gelegt und in Hinblick auf Übereinstimmungen oder Widersprüchlichkeiten betrachtet. Bei Unklarheiten können Nachfragen gestellt werden. Es ist wichtig für das gegenseitige Verständnis in den Metaphern zu bleiben, auch beim Austausch über die Bilder.
- (3) Es können im Gespräch bereits die Gemeinsamkeiten und Unterschiede geklärt werden.
- (4) Es kann ein gemeinsames Plakat über die zukünftigen Wege gezeichnet werden. Bei Dissens sollte dieser auch auf dem Plakat dargestellt werden.

Das Arbeiten mit Metaphern erleichtert die Nutzung einer gemeinsamen Sprache, die konkret auf die Situation (LV) bezogen ist und lässt die persönliche Ebene in den Hintergrund treten.

9 Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung nach Maria Gutknecht-Gmeiner in: Karin Steiner, Monika Kerler, Maria Gutknecht-Gmeiner (2014): Praxishandbuch QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen. Wien: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Impulse – Evaluation und Organisationsberatung. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf, S. 83.

ROLLENVERHANDLUNG: WIE DU MICH UNTERSTÜTZEN KANNST¹⁰

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Hier geht es um eine lernförderliche Beziehung zwischen Lehrenden und Studierenden. Diese Methode setzt dabei das „Sich-Motivieren“ und/oder das „Sich-Wohlfühlen“ in den Mittelpunkt und berücksichtigt verbales und non-verbales Verhalten. Gleichzeitig ermöglicht sie ein gewisses Maß an Anonymität, die in bestimmten Gruppen für einen ehrlichen Austausch notwendig sein kann.

<i>Zeitpunkt</i>	ab der 2. oder 3. LV-Einheit oder in der Mitte des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	kleine bis mittlere Gruppengröße
<i>Dauer des Feedbacks</i>	45 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	3 Plakate, 3 Karten pro Teilnehmer_in, Stecknadeln oder Klebeband, Klebepunkte, Stifte
<i>Ziel</i>	Aufzeigen von Unterstützungspotenzial

BESCHREIBUNG

- (1) Es werden drei Plakate mit jeweils einer Frage vorbereitet. Folgende Fragen eignen sich dazu:
 - „Mit folgendem Verhalten helfen Sie mir oft, gut zu lernen und mich in der Gruppe wohlfühlen: ... Bitte behalten Sie es bei.“
 - „Folgendes Verhalten vermisse ich bei Ihnen ... Könnten Sie versuchen, es auch mal bzw. etwas öfter zu zeigen?“
 - „Folgendes Verhalten erlebe ich als hinderlich für mein Lernen bzw. mein Wohlfühlen in der Gruppe... Könnten Sie es etwas weniger zeigen bzw. ganz darauf verzichten?“Die Reihenfolge der Fragen ist wichtig, beginnen Sie mit der Nachfrage zu positiven Eindrücken.
- (2) Die Studierenden bekommen für jede Frage eine Moderationskarte, auf der sie ihre Meinung/Botschaft an die Lehrperson in kurzen Stichworten aufschreiben. Dafür sollten ca. 10 min. eingeplant werden. Danach befestigen die Studierenden ihre Moderationskarten zu dem Plakat mit der entsprechenden Frage.
- (3) Die Studierenden erhalten nun Klebepunkte und können damit ihre Zustimmung zu den Aussagen der anderen auf den Moderationskarten ausdrücken. Es kann pro Frage ein Klebepunkt oder auch mehrere ausgegeben werden (z.B. 3 für starke, 2 für mittlere, 1 für einfache Zustimmung). Wichtig ist, dass dies vorher festgelegt wird. Bei mehreren Klebepunkten wird das Ranking im Anschluss differenzierter. Durch die Klebepunkte entsteht eine Priorisierung.
- (4) Bedanken Sie sich für das Feedback.

Das Ergebnis kann gemeinsam besprochen oder auch stehen gelassen werden. Nehmen Sie das Ergebnis an und nutzen es für sich. Geben Sie keine Erklärungen oder Rechtfertigungen ab. Eine Ausnahme besteht dann, wenn ein Wunsch nach Verhaltensänderung mit hoher Priorität herauskommt, der auf Grund von externen Rahmenbedingungen (z.B. Raumsituation) nicht umsetzbar ist. Dies muss den Studierenden erklärt werden, damit sie mit dieser Feedback-Methode nicht das Gefühl einer „sinnlosen Übung“ verbinden.

¹⁰ Quelle: Johannes Bastian, Arno Combe, Roman Langer (2007): *Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen.* Weinheim und Basel: Beltz. S. 114.

6.3 RESÜMEE ZUR LV

FEEDBACK IN KLEINGRUPPEN¹¹

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Aufgrund des engen Betreuungsverhältnisses an Kunstuniversitäten geben Studierende oft sogenannte erwünschte Antworten, d.h. sie sagen nicht, was sie meinen, sondern was sie glauben, dass die Lehrperson hören möchte. Die Methode eignet sich daher besonders gut, um im geschützten Rahmen der Kleingruppe einem sozialen Druck entgegenzusteuern, oder auch, um den Studierenden Anonymität zu geben. Einzelne Studierende werden nicht exponiert. Die Diskussion in der Kleingruppe fördert außerdem eine intensivere Auseinandersetzung und vielfältige Meinungen.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	mittlere bis große Gruppe, Plenum
<i>Dauer des Feedbacks</i>	30 – 45 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipcharts, Flipchart-Stifte, Klebeband zum Aufhängen der Flipcharts
<i>Ziel</i>	qualitative Rückmeldung zur LV/zum Unterricht, Austausch zw. Studierenden und Lehrenden

BESCHREIBUNG

- (1) Die Studierenden formen kleine Gruppen (ca. 3 – 5 Teilnehmer_innen pro Gruppe). Eine einfache Methode, um die Gruppeneinteilung festzusetzen, ist folgende: Es wird unter allen Studierenden jeweils bis zur Zahl 4 durchgezählt. Gruppe 1: Es finden sich dann in der Gruppe all jene, die die Zahl 1 gezählt haben. Gruppe 2: Es finden sich dann in der Gruppe all jene, die die Zahl 2 gezählt haben, usw.
- (2) Sie bitten um Feedback zu ihrer LV. Es werden dazu ca. 3 Fragen, die Sie als Lehrperson besonders interessieren, gut sichtbar auf der Tafel/einem Flipchart notiert. Möglich sind z.B. allgemeine Fragen:
 - Was hat uns in der LV besonders gut gefallen?
 - Was hat uns weniger gefallen?
 - Was möchten wir sonst noch sagen?Möglich sind auch spezielle Fragen:
 - Wie ist unsere Meinung zu den bereitgestellten Unterlagen der LV?
 - Wo bräuchten wir mehr Unterstützung?
Spezielle Fragen sollen jedoch stets mit einer allgemeinen Frage ergänzt werden (z.B.: Was möchten wir sonst noch sagen?)
- (3) In den Kleingruppen wird etwa 10 min. diskutiert. Dabei werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Diskussion auf einem Flipchart festgehalten. Es wird aus der Kleingruppe ein_e Sprecher_in bestimmt, die_der die Ergebnisse präsentiert.
- (4) Nach der Diskussion und nach Fertigstellung des Flipcharts in der Kleingruppe werden die Ergebnisse für alle kurz präsentiert. Dabei sollten alle Meinungen (nicht ein Konsens) wiedergegeben werden. Die Präsentationen können von den anderen Grup-

¹¹ Quelle: Weit verbreitetes Instrument, zit. z.B. in: Karin Steiner, Monira Kerler, Maria Gutknecht-Gmeiner (2014): QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen. Wien: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Impulse – Evaluation und Organisationsberatung. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf, S. 41.

penmitgliedern ergänzt oder kommentiert werden.

Sie moderieren und haben die Möglichkeit bei Unklarheiten nachzufragen. Sie sollten nicht, Dinge erklären oder rechtfertigen, sondern das Feedback so stehen lassen.

Sinnvoll ist, wenn es bei stark unterschiedlichen Meinungen auch zu einer Diskussion unter den Studierenden kommt.

- (5) Bedanken Sie sich für das Feedback und fassen Sie die wichtigsten Punkte noch einmal zusammenfassen.

3-FRAGEN-FEEDBACK¹²

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Je nach Variante eignet sich diese Methode, um zur Halbzeit des Semesters ein Lern-Feedback durchzuführen oder am Ende des Semesters ein Gesamt-Feedback zur LV einzuholen.

<i>Zeitpunkt</i>	in der Mitte des Semesters / am Ende des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	mittlere bis große Gruppe, anonym bei entsprechender Gruppengröße
<i>Dauer des Feedbacks</i>	10 min, Dauer der Auswertung abhängig von der Gruppengröße
<i>Vorbereitung, Material</i>	pro Teilnehmer_in ein Blatt mit vordruckten Fragen
<i>Ziel</i>	qualitative Rückmeldung zur Lehre/zum Unterricht, Austausch zw. Studierenden und Lehrenden

BESCHREIBUNG

VARIANTE 1: LERN-FEEDBACK IN DER MITTE DES SEMESTERS:

- (1) Teilen Sie am Ende einer LV-Einheit an jede_n Studierende_n einen vorbereiteten Fragebogen mit z.B. folgenden 3 Fragen aus:
 - Nennen Sie bitte ein bis zwei Dinge, die Sie beim Lernen für diese LV besonders unterstützen:
 - Nennen Sie bitte ein bis zwei Dinge, die Ihnen das Lernen für diese LV erschweren:
 - Bitte machen Sie ein bis zwei konkrete Vorschläge, was verändert werden könnte, um Sie beim Lernen zu unterstützen:Achten Sie auf die Reihenfolge und beginnen Sie mit der Frage nach einem positiven Eindruck.
- (2) Bitten Sie die Studierenden den Fragebogen auszufüllen und beim Verlassen des Hörsaals auf einen Stoß zu legen.
- (3) Betrachten Sie in Ruhe die Rückmeldungen und überlegen Sie sich, welche der Vorschläge für Sie wann umsetzbar sind.
- (4) In der nächsten LV-Einheit können Sie konkret auf ausgewählte Veränderungsvorschläge, die für Sie auch sinnvoll sind, eingehen und die Umsetzung ankündigen. Sollten Vorschläge kommen, die äußere Vorgaben betreffen und von Ihnen nicht veränderbar sind, gehen Sie kurz auf diesen Umstand ein. Machen Sie diese Schritte für die Studierenden transparent. Das vermittelt allen die Sinnhaftigkeit des Feedbacks.

VARIANTE 2: GESAMT-FEEDBACK AM ENDE DES SEMESTERS

- (1) Teilen Sie am Ende der letzten LV-Einheit an jede_n Studierenden einen vorbereitete Fragebogen mit z.B. folgenden 3 Fragen aus:
 - Was haben Sie an dieser LV gut gefunden?
 - Was würden Sie an dieser LV ändern?
 - Was möchten Sie sonst noch sagen?

Achten Sie auf die Reihenfolge und beginnen Sie mit der Frage nach einem positiven Eindruck.

12 Quelle: Elfriede Wagner (2017). Feedback-Tools. Von Studierenden Feedback einholen. Stabsstelle für Qualitätsmanagement, Universität für Bodenkultur. Online: <https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/qm/themen/qualitaetsmanagement-lehre/feedback-von-studierenden-einholen/>.

- (2) Bitten Sie die Studierenden den Fragebogen auszufüllen und beim Verlassen des Hörsaals auf einen Stoß zu legen.
- (3) Werten Sie das Feedback in Ruhe aus. Übernehmen Sie die Punkte, die Ihnen wichtig und umsetzbar für die Planung des nächsten Semesters erscheinen.

Beispiel für einen Fragebogen

**NENNEN SIE EIN BIS ZWEI DINGE, DIE SIE BEIM LERNEN FÜR DIESE LV
BESONDERS UNTERSTÜTZEN:**

**NENNEN SIE EIN BIS ZWEI DINGE, DIE IHNEN DAS LERNEN FÜR DIESE LV
ERSCHWEREN:**

**BITTE MACHEN SIE ZWEI KONKRETE VORSCHLÄGE, WAS VERÄNDERT WERDEN
KÖNNTE, UM SIE BEIM LERNEN BESSER ZU UNTERSTÜTZEN:**

VIELEN DANK FÜR DIE TEILNAHME!

GEMEINSAME OFFENE EVALUATION¹³

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Im Gegensatz zu einer klassischen Evaluation mittels Fragebogen findet in dieser Form die Rückmeldung dialogisch statt. Das hat den Vorteil, dass nachgefragt und vertieft werden kann und ein Bild der Gruppe, statt eine Sammlung von Einzelmeinungen entsteht.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende eines Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	große Gruppen, Einzelarbeit und Plenum
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 min. Einzelarbeit, 30 min. im Plenum
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipchart mit Fragestellungen, Moderationskarten, Stecknadeln oder Klebeband, Pinnwand, Stifte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV

BESCHREIBUNG

- (1) Überlegen Sie sich Feedback-Fragen und schreiben Sie sie auf einem Flipchart.
Beispiele für Fragen:
 - Haben Sie in der LV Wissen entsprechend der Lernziele erwerben können? (wenn die Lernziele festgeschrieben sind, kann diese Frage auch konkretisiert werden)
 - Haben Sie zusätzliches Wissen erwerben können?
 - Durch welche Vermittlungsmethode haben Sie am besten gelernt (Vortrag, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Zweier-Teams, Referatsvorbereitung ...)?
- (2) Die Studierenden schreiben ihre Eindrücke pro Frage in Stichworten auf Moderationskarten. Dabei sollten sie pro Karte nicht mehr als drei bis vier Wörter nutzen und groß schreiben, damit es auf der Pinnwand gut leserlich ist. Geben Sie ihnen rund 15 min. Zeit haben, um in Ruhe überlegen zu können.
- (3) Danach werden die Moderationskarten pro Frage eingesammelt und sortiert. Sortiert wird am besten so, indem jede Moderationskarte vorgelesen wird und die Studierenden dann entscheiden, wo sie zugeordnet werden soll. Bei Unklarheiten kann nachgefragt werden. Folgende Differenzierungen sind vorstellbar:
 - Intendierte Ergebnisse
 - Nicht intendierte Ergebnisse
 - Bezogen auf gemeinsames Lernen
 - Bezogen auf Lernmethoden
 - Bezogen auf individuelle Ziele (die nicht genannt werden müssen)
- (4) Die Zuordnung zu den oben genannten Differenzierungen ist eine gemeinsame Arbeit. Die Form der Differenzierung im Vorfeld ist als Vorschlag zu sehen und kann während des Sortierprozesses noch ergänzt bzw. adaptiert werden.
- (5) Als Ergebnis entsteht ein gemeinsames Bild der Gruppe. Für die_ den Lehrenden gilt, dass die Ergebnisse angenommen und nicht kommentiert werden. Eine weitere Schleife der Rückspiegelung an die Studierenden findet nicht statt. Das sollte vor dem Prozess transparent gemacht werden.

¹³ Quelle: Häufig angewandte Methode, Veronika Litschel in Adaptierung von: Jost Reichmann (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. Augsburg: Ziel-Verlag, S. 124.

4 EBENEN¹⁴

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Die Methode trennt verschiedene Ebenen des Feedbacks (objektive, reflexive, interpretative und Entscheidungsebene) in einzelne Arbeitsschritte und stellt diese auch visuell getrennt voneinander dar. Dadurch sollte möglichst gut gewährleistet werden, dass die Sachebene nicht mit der Beziehungs-Ebene vermischt wird.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende eines Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	große Gruppen, Einzelarbeit und Plenum
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 min. Einzelarbeit, 30 min. im Plenum
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipchart mit Fragestellungen, Moderationskarten, Stecknadeln, Pinnwand, Flipchart-Stifte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV

BESCHREIBUNG

- (1) Bereiten Sie eine Tabelle mit 3 großen Spalten und 4 Zeilen vor (siehe Beispielplakat auf der nächsten Seite). In die 1. Spalte wird jeweils die Feedback-Ebene pro Zeile eingetragen. In die 2. Spalte schreiben Sie die von Ihnen vorbereiteten Fragen. Die einzelnen Ebenen und Vorschläge für Fragen dazu:
 - a) Objektive Ebene: Hier geht es um die Fakten. Beispielfragen:
 - Was war der Gegenstand der LV?
 - Welchen Input hat es innerhalb der LV gegeben?
 - Welche Lernziele wurden verfolgt?
 - b) Reflexive Ebene: Hier steht das Reagieren und die Emotion im Vordergrund. Beispielfragen:
 - Was hat innerhalb der LV gut getan?
 - Wobei haben Sie sich wohlgeföhlt?
 - Was war unangenehm?
 - c) Interpretative Ebene: In diesem Schritt steht die Verarbeitung der Lerninhalte im Fokus. Beispielfragen:
 - Was konnten Sie aus dieser LV mitnehmen?
 - Welche Präsentationsform hat am besten bei der Verarbeitung der Inhalte geholfen?
 - Wurden die angekündigten Inhalte vermittelt?
 - d) Entscheidungsebene: Diese Ebene befasst sich mit Veränderung und Weiterentwicklung der LV. Beispielfragen:
 - Was sollte bei der LV anders gemacht werden?
 - Was sollte in Zukunft stärker berücksichtigt werden?
- (2) Die 3. Spalte wird mit den Rückmeldungen der Studierenden geföhlt. Sie können die Rückmeldungen der Studierenden entweder mündlich im Plenum diskutieren und auf dem Flipchart festhalten oder die Studierenden bitten, in Einzelarbeit ihre Rückmeldungen auf Kärtchen zu formulieren und zu der jeweiligen Ebene zu pinnen. Wenn die Rückmeldung anonym sein soll, nutzen Sie am besten die Möglichkeit der Kärtchen und verlassen während des Aufpinnens den Raum.





Als Ergebnis entsteht ein differenziertes Bild, das sowohl sachliche als auch emotionale Aspekte der LV aufschlüsselt. Für die_ den Lehrenden gilt, dass die Ergebnisse angenommen und nicht kommentiert werden.

¹⁴ Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung von: Hannah Golda, Gerda Daniel: Training zu partizipativen Moderationsmethoden. Unveröffentlichte Workshop-Unterlagen.

Beispiel für ein Plakat

4 EBENEN

Wissenschaftliches Arbeiten

Objektive EBENE  Fakten	Welche Lernziele wurden in der LV verfolgt?	Wissenschaftliche Texte kritisch lesen u. analysieren Literaturrecherche
Reflektive EBENE  Emotionen	Wobei haben Sie sich in dieser LV wohlgefühlt?	Gemeinsame Diskussion Feedback-Gespräch zu meinem Konzept Wertschätzender Umgang konnte meine Unsicherheiten zum Konzept u. zu wiss. Arbeiten kommunizieren ohne mir blöd vorzukommen
Interpretative EBENE  Interpretation	Wurden die angekündigten Inhalte vermittelt?	Diskussionen sind zu kurz gekommen mehr Literaturhinweise bessere Erläuterungen des gesamten Prozesses einer wissenschaftlichen Arbeit
Entscheidungs EBENE  Ich werde... Ich möchte...	Was sollte bei dieser LV anders gemacht werden?	Gemeinsame Entwicklung eines Forschungsdesigns von A-Z mit viel Feedback, Austausch u. Diskussion

Vielen Dank für die Rückmeldungen
u. die Unterstützung

PLAKAT MIT MATRIXFRAGEN¹⁵

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Die Methode eignet sich gut, um rasch und anonym Rückmeldungen und Feedback zu einer LV zu erhalten. Es ist eine rein quantitative Methode, das bedeutet, dass nur die Ausprägung von Zustimmung oder Ablehnung gezählt wird. Im Gegensatz zu einem Fragebogen wirkt diese Methode aktivierend und partizipativ. Die Ergebnisse sind sofort sichtbar. Es ist möglich, ein Auswertungsgespräch an die Erhebung anzuhängen, um auch qualitative Rückmeldungen zu integrieren.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende eines Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, anonym, mittlere und große Gruppen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	15 min. ohne Auswertungsgespräch
<i>Vorbereitung, Material</i>	Plakat, Klebepunkte oder Flipchart-Stifte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV


BESCHREIBUNG

- (1) Überlegen Sie sich ca. 5 Statements, zu denen Sie Feedback haben möchten. Dabei ist es gut, wenn die Aussagen konkret, nicht mehrdeutig sind und nicht mehrere Inhalte enthalten.
Beispiele für Statements:
 - Meine Erwartungen an die LV wurden erfüllt.
 - Die Inhalte passten zum Titel und der Beschreibung der LV.
 - Ich konnte der Vermittlung folgen.
 - Auf meine Fragen wurde eingegangen.
 - Die Unterlagen waren passend.
 - Ich konnte mich aktiv einbringen.Oder:
 - Die LV hat eine offene und motivierende Atmosphäre.
 - Ich bekam hilfreiche Unterstützung und konstruktives Feedback zu meinen künstlerischen Arbeiten.
 - Ich bekomme genügend künstlerischen Freiraum.
 - In der LV wird experimentelles Arbeiten gefördert.
 - Insgesamt halte ich die LV für sehr gelungen
- (2) Zeichnen Sie auf einem großen Plakat eine Tabelle, wobei die Zeilenanzahl jener der Zahl der Statements entspricht (siehe das Beispielplakat auf der nächsten Seite). In den Spalten werden die Abstufungen der Skala angeführt. Schreiben Sie die Statements untereinander in die Zeilen auf der linken Seite der Tabelle. Für die Skala sind entweder 4 oder 5 Spalten hilfreich. Bei einer geraden Anzahl an Spalten müssen sich die Studierenden konkret entscheiden, bei einer ungeraden Anzahl (insbesondere bei 5) gibt es erfahrungsgemäß eine Tendenz zur Mitte.
- (3) Die Studierenden bewerten nun mit Klebepunkten oder mit einer Markierung mittels Stift die Aussagen. Wenn die Studierenden ein anonymes Feedback wünschen, verlassen Sie den Raum. Geben Sie den Studierenden ca. 10 min. Zeit für die Bewertung.
- (4) Bedanken Sie sich anschließend für das Feedback.
- (5) Sie können das Ergebnis kurz zusammenfassen und zur Diskussion stellen. Damit erhalten Sie einen vertieften Einblick. Sie, als Feedback-Nehmer_in moderieren die Diskussion, hören zu und/oder schreiben mit, Sie gehen allerdings auf die Wortmeldungen inhaltlich nicht ein, agieren weder erklärend noch rechtfertigend.

¹⁵ Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung von: Beywl, Wolfgang / Bestvater, Hanne / Friedrich, Verena (2011): *Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren*. Münster: Waxmann. Online: https://irf.fhnw.ch/bitstream/handle/11654/14552/Selbstevaluation_Beywl.pdf?sequence=1, S 176–179.

Beispiel für ein Plakat

Matrix

	++	+	-	--
Meine Erwartungen wurden erfüllt!	● ●			●
Die Inhalte passten zum Titel der LV und zur Beschreibung!			●	
Ich konnte der Vermittlung folgen!	●			
Auf meine Rückmeldungen und Fragen wurde eingegangen!	●			
Ich konnte mich aktiv einbringen!		●		
Vielen Dank für Ihre Rückmeldungen!				

LERNERFOLG UND ATMOSPHERE¹⁶

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Bei dieser Methode werden gleichzeitig Lernerfolg und Atmosphäre in einem Koordinatensystem abgefragt. Es können selbstverständlich auch andere thematische Paarungen gewählt werden.

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende eines Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, anonym, eher komplexes Setting, mittlere und große Gruppen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	10 min. ohne Auswertungsgespräch
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipchart, Flipchart-Stifte oder Klebepunkte
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur Veranstaltung

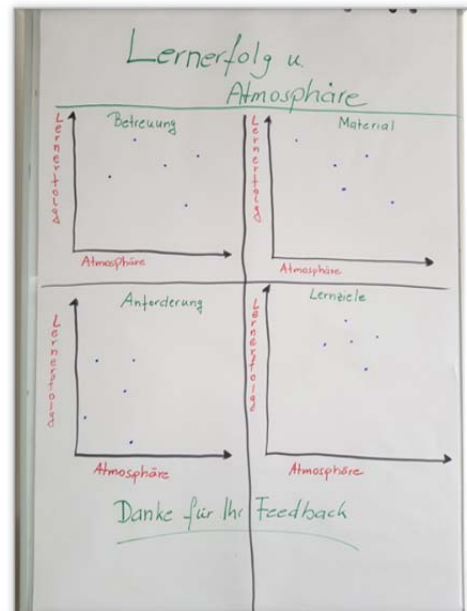
BESCHREIBUNG

- (1) Pro Frage wird ein Flipchart / ein Plakat mit einem Koordinatensystem vorbereitet. Es eignen sich vier bis fünf Fragen, die sich auf ein gewünschtes Ergebnis oder eine formulierte Zielsetzung der LV beziehen.

Beispiele für Fragen:

- Wie schätzen Sie die Betreuung ein?
- Finden Sie das zur Verfügung gestellte Material hilfreich?
- Waren die Anforderungen im richtigen Ausmaß für Sie?
- Sehen Sie die vermittelten Inhalte als passend für Ihre Lernziele an?
- Wurden Ihre Lernziele erreicht?
- Wie fanden Sie die LV insgesamt?

Um diese Methode partizipativer zu gestalten, können die Fragen auch von den Studierenden bzw. in einem gemeinsamen Prozess formuliert werden.



Beispiel für ein Plakat

- (2) Die Studierenden setzen nun ihre Einschätzung der beiden Faktoren (Lernerfolg und Atmosphäre) in das Koordinatensystem, mittels eines Klebepunkts oder eines Punkts mit einem Flipchart-Stift. Je nachdem, welchen der beiden Faktoren sie höher bewerten, wird der Punkt platziert. Dabei ist wichtig klarzustellen, dass es nicht darum geht, welchen Faktor die Studierenden für wichtiger finden, sondern welche Wirkung bei ihnen erzielt worden ist. Wenn die Bewertung anonym sein soll, verlassen Sie währenddessen den Raum.
- (3) Bedanken Sie sich für das Feedback.

In der Folge kann das Papier gemeinsam besprochen werden, wobei Sie die Diskussion moderieren, auf wertschätzenden Umgang achten und das Feedback annehmen, ohne es zu dokumentieren.

¹⁶ Quelle: Reinhold Rabenstein, René Reichel, Michael Thanhoffer (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen: 4. Reflektieren. Münster: Ökotopia.

INHALT-PROZESS-KLIMA¹⁷

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Eine visualisierte Form des Feedbacks spricht viele Menschen direkter an, als eine rein textliche. Die Visualisierung bietet eine gute Übersicht und lässt Raum für gemeinsame Diskussion und Verbesserung. Die Methode eignet sich zur Abfrage bestimmter Kernelemente einer LV (z.B. ein bestimmtes Thema oder eine Lehrmethode).

<i>Zeitpunkt</i>	am Ende des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	Plenum, anonym möglich, mittlere und große Gruppen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	30 – 60 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Pinnwand, grüne und rote Kärtchen, Stecknadeln oder Klebeband, Stifte, Plakat
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV insgesamt oder einer LV-Einheit

BESCHREIBUNG

- (1) Malen Sie einen großen Kreis mit zwei Innenkreisen auf ein großes Plakat. Schreiben Sie darüber eine Überschrift, die die Fragestellung bzw. den Aspekt, für welchen Sie Feedback wünschen, enthält.
Eine Überschrift könnte z.B. sein: Wie fanden Sie die Exkursion in der letzten Woche? Das innerste Kreissegmente steht für das Klima, das mittlere für den Inhalt und das äußerste Kreissegment für den Prozess. Die Reihenfolge Klima, Inhalt und Prozess von innen nach außen betrachtet erscheint den meisten Menschen logisch.
 - „Klima“ bezieht sich auf das Klima/die Atmosphäre während der LV.
 - „Inhalt“ steht für die vermittelten Inhalte.
 - „Prozess“ bezieht sich auf das Drumherum, die Organisation, die Vorbereitung, die Nachbereitung und damit verbundene Aufgaben.
- (2) Die Studierenden erhalten nun jeweils 6 grüne und 6 rote Kärtchen. Sie werden gebeten, pro Segment auf jeweils 2 grünen Kärtchen positive und auf jeweils 2 roten Kärtchen kritische Aussagen zu formulieren. Das ist eine Einzelarbeit. Es sollten nur wenige Worte auf den Kärtchen stehen, in einer großen und leserlichen Schrift. Die Aussagen sollen konkret und für die Beteiligten nachvollziehbar sein. Auch kritische Aussagen sollen als Situationsbeschreibung und nicht als Wertung formuliert werden (z.B. korrekt: „die Wartezeit auf den Bus bei der Exkursion“ statt „die lange Wartezeit auf den Bus“). Ob es eine positive oder eine negative Aussage ist, ergibt sich durch die Wahl der Kärtchenfarbe. Im Anschluss werden die Kärtchen von den Studierenden in den jeweiligen Segmenten mit Stecknadeln oder Klebeband angebracht. Das kann auch anonym geschehen, indem Sie währenddessen den Raum verlassen.
- (3) Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (4) Im Plenum wird das Ergebnis von den Studierenden interpretiert: z.B: Wo häufen sich ähnliche Aussagen? Wo gibt es widersprüchliche/unterschiedliche Meinungen?
- (5) Gemeinsam wird überlegt, was dies für die Studierenden und für Sie als Lehrende bedeuten könnte. Welche Schlüsse lassen sich für die nächste LV ziehen? Sie hören



Beispiel für ein Plakat

¹⁷ Quelle: Jost Reischmann (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. Augsburg: Ziel-Verlag, S. 120.

dabei zu und nehmen das Gesagte auf. Sie können Verständnisfragen stellen, lassen
aber ansonsten das Feedback stehen.

SELBSTGESTEUERTE PROZESSANALYSE¹⁸

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Eine sehr partizipative Methode, mit einer externen Moderation und ohne Beteiligung der Lehrenden. Die Studierenden formulieren in dieser Methode ihre Anliegen selbst, bewerten diese und arbeiten ein Gruppenergebnis heraus. Die Lehrenden können der Moderation im Vorfeld aus ihrer Sicht wichtige Fragestellungen als Vorschläge mitgeben, es bleibt aber eine Entscheidung der Studierenden, ob diese für sie wichtig sind und aufgenommen werden. Ein Lernziel dieser Methode ist die Sensibilisierung der Studierenden für Feedback, in dem sie sich gemeinsam mit der Priorisierung und der Formulierung von Fragen und Rückmeldungen auseinander setzen.

<i>Zeitpunkt</i>	gegen Ende des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	ohne Beteiligung der Lehrenden, mittlere oder große Gruppe
<i>Dauer des Feedbacks</i>	45 – 60 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Flipcharts, Stifte, Schreibpapier, Moderation
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV, Kompetenzentwicklung für konstruktives Feedback und Gruppenprozesse, Verbesserungsvorschläge

BESCHREIBUNG

- (1) Es werden Tandems gebildet – jeweils 2 Studierende bilden eine Kleingruppe. Die 2er-Teams tauschen sich über die LV aus und die eigenen Erfahrungen werden reflektiert. Dafür sollten rund 10 min. vorgesehen werden.
- (2) Im 2. Arbeitsschritt erarbeiten die Tandems ein Statement, das später von der gesamten Studierenden-Gruppe beantwortet werden soll. Das Statement ist so zu formulieren, dass es in einer Skalierung von ++, +, -- beantwortet werden kann. Dieser Schritt ist eher zeitaufwendig, da die Formulierung nicht trivial ist. Faktoren für ein gutes Statement sind: die Aussage ist eindeutig, es gibt ein entweder/oder. Das Statement ist nicht suggestiv formuliert. Für diesen Arbeitsschritt sind bis zu 20 min. vorzusehen. Beispiele für Statements (Anmerkung: sind von den Studierenden zu formulieren):
 - Die_der Lehrende spricht mit uns auf Augenhöhe.
 - Die_der Lehrende gibt Raum für Diskussion und unterschiedliche Meinungen.
 - Die Orte/Ausstellungen/Projekte der Exkursion waren gut ausgewählt.
- (3) Unter den Studierenden wird ein_e Moderator_in bestimmt.
- (4) Danach werden die erarbeiteten Statements im Plenum diskutiert und gegebenenfalls nochmals umformuliert. Diskutiert wird auch, ob ein Aspekt fehlt, ob die Fragen und Anliegen der Lehrenden mit berücksichtigt werden sollen. Dabei geht es nicht darum, ob eine Frage erwünscht oder sinnvoll ist. Wenn ein 2er-Team sich für diese Frage entschieden hat, ist sie wichtig. Die Diskussion dreht sich um die Möglichkeit der Beantwortung entlang der Antwortkategorien (ist also eine methodische).
- (5) Sind die Fragen fertig formuliert, entsteht der Plakat-Fragebogen mit Skalierung. Entweder werden alle in den Tandems vorbereiteten Plakate/Flipcharts nebeneinander gehängt oder bei Umformulierungen neu geschrieben. Die Studierenden geben nun die Rückmeldung innerhalb der Skalierung mit Klebepunkten oder Stiftmarkierungen ab.
- (6) Abschließend wird in der Gruppe diskutiert, wie mit dem Ergebnis umgegangen wird. Möglich sind folgende Varianten:
 - Die Gruppe kann das Ergebnis gemeinsam der Lehrperson präsentieren / erklären.
 - Die Gruppe stellt der Lehrperson das Plakat unkommentiert zur Verfügung.
 - Die Gruppe einigt sich über zu übermittelnde Erklärungen und gibt der Moderation den Auftrag diese an die Lehrenden weiterzugeben.

¹⁸ Quelle: Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Team Hochschuldidaktik (Annette Ladwig, Nicole Auferkorte-Michaelis): Diversität konkret. Handreichung für das Lehren und Lernen an Hochschulen. Feedback-Methodenbar. Universität Duisburg-Essen. Online: https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/lvb_feedback_methodenbar.pdf, S. 16.

LETTER TO A FUTURE STUDENT¹⁹

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Mit dieser Methode erhalten Sie ein offenes und umfangreiches Feedback zur LV über das gesamte Semester. Es ist für die Studierenden frei gestaltbar, die Inhalte sind nicht vorgegeben.

<i>Zeitpunkt</i>	gegen Ende des Semesters
<i>Anwendungsbereich</i>	anonym, alle Gruppengrößen
<i>Dauer des Feedbacks</i>	20 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Papier, Stifte, ein Kuvert
<i>Ziel</i>	Rückmeldung zur LV, Kompetenzentwicklung für konstruktives Feedback und Gruppenprozesse, Verbesserungsvorschläge

BESCHREIBUNG

- (1) Bitten Sie die Studierenden einen maximal einseitigen Brief an zukünftige Teilnehmer_innen dieser LV zu schreiben. Planen Sie dafür ca. 15. Min ein.
- (2) Sie können die Aufgabe ganz offen gestalten oder auch in 3 bis 5 Dimensionen, auf die im Brief eingegangen werden soll, strukturieren. Dimension wären beispielsweise:
 - Aus diesen Gründen würde ich dir empfehlen, die LV zu besuchen:
 - Das ist in der LV nicht so gut. Gut wäre es, wenn das anders gemacht werden würde:
 - Das möchte ich dir auch noch sagen:
- (3) Lassen Sie ein Kuvert herumgehen, in welchem diese Briefe eingesammelt werden. Bedanken Sie sich für das Feedback.
- (4) Werten Sie diese Briefe in Ruhe aus und übernehmen Sie für sich das Feedback und jene Vorschläge, die Ihnen sinnvoll und umsetzbar erscheinen. Teilen Sie eventuell in der nächsten LV den Studierenden mit, was Sie vom Feedback für sich mitnehmen oder was Sie künftig verändern werden.

¹⁹ Quelle: Teaching & Learning Academy, Wirtschaftsuniversität Wien: Feedback von Studierenden einholen. Online: https://learn.wu.ac.at/tlac/feedback_resumee#letter.

6.5 KONFLIKTE

BEIDSEITIGE WÜNSCHE²⁰

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Konflikte werden oftmals durch abweichende Erwartungshaltungen und unterschiedlichen Sprachgebrauch verfestigt. Um Konflikte zu bearbeiten, ist es grundsätzlich notwendig, dafür genügend Zeit einzuräumen. Die hier vorgestellte Methode legt die Erwartungshaltungen beider Seiten (der Lehrenden und Studierenden) offen. Dabei wird über das Formulieren von Regeln hinausgegangen und wirklich an Enttäuschungen gearbeitet. Der Hintergrund ist, dass beide Seiten ihre Standpunkte gegenüberstellen und diese als Grundlage für gemeinsame Aushandlungsprozesse nutzen können. Das hat den Vorteil, dass die Kommunikation in zwei Richtungen geht und beide z.B. über die „No-Go's“ ein Bild bekommen. So wie Studierende in ihren „No-Go's“ zu Recht gesehen werden wollen, gilt dies auch für Lehrende.

<i>Zeitpunkt</i>	im Konfliktfall, bei gestörter Kommunikation
<i>Anwendungsbereich</i>	alle Gruppengrößen; bei großen Gruppen: Zwischenschritt mit Kleingruppenarbeit
<i>Dauer des Feedbacks</i>	60 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Pinnwände, Moderationskarten, Stifte, zwei Räume, Klebepunkte, eventuell externe Moderation
<i>Ziel</i>	Abgleich von Erwartungen

BESCHREIBUNG

- (1) Zu Beginn arbeiten die Studierenden und die Lehrenden getrennt. Zuerst werden in Einzelarbeit auf ein Blatt Papier z.B. 2 Stichworte / Themen zu folgender Frage aufgeschrieben: Was schätzen die Studierenden an den Lehrenden bzw. umgekehrt? Die Zahl der genannten Themen ist insofern wichtig, als sie gleich der Zahl jener sein soll, die in einem weiteren Schritt als Konfliktbereiche formuliert werden.
- (2) Im nächsten Schritt werden in Einzelarbeit die z.B. 2 Konfliktthemen aus der individuellen Sicht formuliert und in den jeweiligen Gruppen (abermals getrennt: Studierende untereinander, falls Team-Teaching: Lehrende untereinander) ausgetauscht und in ein gemeinsames Bild gegossen. Dabei soll insbesondere die Feedback-Regel beachtet werden, dass konkrete Dinge / Beispiele genannt werden, und dass diese sachlich und konstruktiv formuliert werden.
- (3) Im darauffolgenden Schritt formulieren Studierende und die_ der Lehrende Änderungswünsche (z.B. Studierende: „Wir bitten Sie, dass wir in der LV weniger Pflichtlektüre lesen müssen und diese dafür vertiefender diskutieren.“ Z.B.: Lehrende_r: „Ich bitte Sie, die Pflichtlektüre selbstverantwortlich zu lesen, sodass wir sie dann gemeinsam in der LV diskutieren können.“ Oder: Studierende: „Wir bitten Sie, die Aufgabenstellung für das Projekt klar zu definieren, sodass wir eine Vorstellung haben, wie wir es angehen sollen.“ Lehrende_r: „Ich bitte Sie, die vereinbarte Aufgabe, ein konkretes Projekt, durchzuführen, zu planen und umzusetzen.“

²⁰ Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung nach: Loop-Beratung: Kollegiales Feedback. Online: <https://www.loop-beratung.at/blog/kollegiales-feedback/>.

- (4) Im nächsten Schritt kommen beide Gruppen wieder zusammen. Die positiven Rückmeldungen werden auf eine Pinnwand gepinnt. Alle haben die Möglichkeit die Rückmeldungen anzuschauen.
- (5) Erst im nächsten Schritt werden jene Rückmeldungen auf eine andere Pinnwand gepinnt, die sich auf den Konflikt beziehen. Dann werden gleiche Themen zusammengehängt, getrennte Themen auseinander. Daneben kommen die konkreten Änderungswünsche.
- (6) Die Studierenden können diese Änderungswünsche mittels Klebepunkten bewerten.
- (7) Die Lehrenden nehmen insofern zu den Änderungswünschen Stellung, als sie darauf eingehen, wo sie selbst steuern können und welche Vorgaben von außen für sie nicht beeinflussbar sind. Danach geben sie an, welchen Änderungswunsch sie am ehesten für sich umsetzbar halten.
- (8) Jener Wunsch, der von den Studierenden die meisten Punkte erhalten hat und jener Wunsch, der für die Lehrenden am ehesten umsetzbar ist, werden in den nächsten sechs Wochen ausprobiert. Danach wird ein Resümee gezogen.

WAS IST GUTE LEHRE?²¹

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Konflikte entstehen unter anderem durch unterschiedliche Auffassungen und Überzeugungen, wie Vermittlung gestaltet werden soll. Auch hier geht es um Austausch über Ansichten und nicht darum, das Gegenüber von der Richtigkeit der eigenen Sichtweise zu überzeugen. Durch eine Moderation wird ein gemeinsamer Lösungsprozess erarbeitet. Allein das Wissen über unterschiedliche Herangehensweisen hilft, Konflikte zu lösen und zukünftig hintan zu halten.

<i>Zeitpunkt</i>	im Konfliktfall, bei gestörter Kommunikation
<i>Anwendungsbereich</i>	alle Gruppengrößen; bei großen Gruppen: Zwischenschritt mit Kleingruppenarbeit
<i>Dauer des Feedbacks</i>	60 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	externe Moderation, ausreichend Moderationskarten, Flipchart, Plakate, Buntstifte, Klebeband, Klebepunkte
<i>Ziel</i>	Abgleich von Vorstellungen, Konfliktlösung

BESCHREIBUNG

Es wird eine externe Moderation ausgewählt. Das können Personen aus dem Kollegium oder ein_e Studierende_r sein.

- (1) In Einzelarbeit beantwortet jede_r Studierende_r und die Lehrperson für sich die Frage „Was macht gute Lehre, was macht guten Unterricht aus?“ und notiert dies auf verteilten Moderationskarten. Dafür stehen rund 5 min. zu Verfügung.
- (2) Anschließend werden unter den Studierenden Kleingruppen mit 3 bis 4 Personen gebildet. Die_der Lehrende arbeitet alleine weiter.
- (3) Mittels den vorbereiteten Karten und Buntstiften entwickeln die Kleingruppen auf einem Plakat ein gemeinsames Bild, das ihre Sicht einer guten Lehre, von gutem Unterricht ausmacht.
- (4) Jede Kleingruppe und die Lehrperson stellen nacheinander ihre Plakate vor und hängen sie auf.
- (5) Danach werden zwei Fragen gemeinsam im Plenum diskutiert:
„Wie kommen wir zu dem Ziel einer guten Lehre?“
„Was muss von wem konkret getan werden, um dieses Ziel zu erreichen?“
- (6) Die Moderation hält die Vorschläge und Ergebnisse auf einem Flipchart fest.
- (7) Im Anschluss werden die konkreten Vorschläge priorisiert, z.B. erhält jede_r Studierende 4 Klebepunkte, die sie_er frei verteilen kann.
- (8) Die Vorschläge und Ergebnisse mit den höchsten Zustimmungen werden gemeinsam diskutiert.
- (9) Zwei von diesen Vorschlägen bzw. Ergebnissen werden versuchsweise umgesetzt.
- (10) Mit einem Blitzlicht (siehe diese Feedbackmethode auf S. 12) können Sie nach zwei bis drei LV-Einheiten überprüfen, ob die Erwartungen an die Veränderung erfüllt werden konnten.

²¹ Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung nach: Johannes Bastian, Arno Combe, Roman Langer (2007): *Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen.* Weinheim und Basel: Beltz, S. 122.

KONTROLLIERTER DIALOG²²

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Der kontrollierte Dialog ist eine Methode, die für den individuellen Unterricht zwischen Lehrenden und einer_einem Studierenden (z.B. künstlerischer Einzelunterricht, Diplomarbeits-/Dissertations-Betreuung) eingesetzt werden kann. Bei dieser Methode werden vier Aussagen in einer vorgegebenen Reihenfolge getätigt. Das Feedback erfolgt wechselseitig, also beide – Studierende und Lehrperson – kommen gleichberechtigt zu Wort.

<i>Zeitpunkt</i>	im Konfliktfall zwischen zwei Personen
<i>Anwendungsbereich</i>	individueller Unterricht, Face to Face
<i>Dauer des Feedbacks</i>	30 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	ungestörter Ort, zwei leere Blätter, zwei Stifte, zwei Stühle
<i>Ziel</i>	Wiederherstellung der gegenseitigen Wertschätzung

BESCHREIBUNG

- (1) Zu Beginn wird festgelegt, wer zuerst sendet, also die Statements an das Gegenüber formuliert. Dies kann im Dialog geschehen, manchmal ist es hilfreich einfach eine Münze zu werfen.
- (2) Dann bereiten sich beide in Einzelarbeit vor, in dem sie zu den vorgegebenen Themen ihre Aussagen schriftlich, in kurzen Stichworten niederschreiben. Die Reihenfolge der Aussagen ist:
 - Ich danke dir/Ihnen für
 - Ich schätze an dir/Ihnen....
 - Ich würde dich/Sie gerne bitten um....
 - Es würde mir helfen, wenn du/Sie öfter/weniger oft...
- (3) Dann wird dem Gegenüber in diesen vier Schritten mitgeteilt, was vorbereitet wurde.
- (4) Nach der ersten Runde gibt es eine kurze Pause von ca. 5 min., in denen die beiden Dialogpartner_innen nicht miteinander kommunizieren.
- (5) Dann werden die Rollen zwischen Sender_in und Empfänger_in getauscht.
- (6) Die Aussagen werden nicht kommentiert, sondern angenommen. Auf Wunsch können die vorbereiteten schriftlichen Unterlagen ausgetauscht werden.

ERWEITERUNG

Es kann ein neuer gemeinsamer Termin vereinbart werden. Der sollte einige Tage in der Zukunft liegen. Bei diesem Termin wird auf Grundlage der Ergebnisse des kontrollierten Dialogs eine Vereinbarung über die gemeinsame Arbeitsweise getroffen und auch schriftlich festgehalten.

22 Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung nach: Karin Steiner, Monira Kerler, Maria Gutknecht-Gmeiner (2014): Quali-Tools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen. Wien: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Impulse – Evaluation und Organisationsberatung. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf, S. 24.

SPIEGELN²³

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

In der direkten Kommunikation, wie z.B. bei individuellem Unterricht oder bei der Besprechung von Arbeiten treffen zwei Individuen aufeinander. Die Methode des Spiegels stellt zum einen sicher, dass das Gegenüber genau hört, was vermittelt werden soll. Durch die Wiederholung des Gesagten, kann die_der Sender_in nochmals überprüfen, ob der Inhalt wirklich dem entspricht, was vermittelt werden soll und gegebenenfalls noch Dinge ergänzen oder richtigstellen. Durch die vorgegebenen Redewendungen am Anfang und am Ende einer Botschaft wird aus der Kommunikation die Emotion herausgenommen, die Reaktion in sachliche Bahnen gelenkt. Eine dritte Person ist für die Einhaltung der Regeln verantwortlich, mischt sich inhaltlich nicht ein, sondern erinnert nur an die Formulierungen zu Anfang und Ende einer Wortmeldung.

Die Methode ist eher hochschwellig und nur für Konflikte geeignet, in denen eine Lösung über andere Methoden nicht mehr möglich ist.

<i>Zeitpunkt</i>	im Konfliktfall, bei gestörter Kommunikation
<i>Anwendungsbereich</i>	Individueller Unterricht, Face to Face
<i>Dauer des Feedbacks</i>	höchstens 20 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	ungestörter Ort, dritte Person
<i>Ziel</i>	Wiederherstellung der sachlichen Ebene

BESCHREIBUNG

- (1) Es wird eine dritte Person als Begleitung ausgewählt. Das können Personen aus dem Kollegium oder ein_e Studierende_r sein. Diese hat die Aufgabe, auf die Einhaltung der Regeln zu achten und eventuell getroffene Vereinbarungen zu protokollieren. Diese Begleitung hat eine Vertrauensstellung.
- (2) Danach wird festgelegt, wer sendet und wer empfängt. Das hängt davon ab, wer der_dem Anderen etwas mitteilen bzw. aktiv zuhören möchte. Gibt beispielsweise die_der Lehrende einer_einem Studierenden ein Feedback, ist sie_er Sender_in.
- (3) Dann wird eine gegenseitige Wertschätzung ausgesprochen, z.B. „Danke, dass du dir/Sie sich die Zeit für dieses Gespräch genommen hast/haben.“
- (4) Es wird mit einer Ich-Botschaft angefangen. Nur einige Sätze, da das Gegenüber das Gesagte wortgetreu spiegelt. Inhalt ist die Sichtweise des Konflikts aus der Ich-Perspektive.
- (5) Die_der Empfänger_in hört aktiv zu und spiegelt das Gesagte folgendermaßen: Die Spiegelung beginnt mit den Worten „ich höre du sagst/Sie sagen, dass ...“ und endet „habe ich dich/Sie gehört?“
- (6) Daraufhin kann entweder das Gesagte präzisiert werden. Dies beginnt mit dem Satzteil: „du/Sie hast/haben schon viel gehört, was mir noch wichtig ist ...“ oder aber die_der Sender_in antwortet: „ja, du hast/Sie haben mich gehört“.
- (7) Wenn alles gesagt ist, fasst die_der Empfänger_in mit eigenen Worten zusammen. Dieser Teil des Feedbacks beginnt mit „bei mir ist angekommen, dass ...“.
- (8) Die_der Sender_in antwortet darauf entweder „ja, du hast/sie haben mich verstanden...“ oder, falls es noch etwas zu präzisieren gibt mit: „du hast/Sie haben schon viel verstanden, was mir noch wichtig ist...“

23 Quelle: Veronika Litschel nach einer gängigen Methode des Coachings.

- (9) In der Folge können die Rollen von Sender_in und Empfänger_in getauscht werden. Es geht in dem folgenden Dialog um das gleiche Thema, nach den gleichen Vorgaben.
- (10) Anschließend kann eine gemeinsame Vereinbarung bezüglich des konfliktären Themas getroffen werden.

Ziel dieser Methode ist aus einem schwelenden und emotionalen Konflikt die typischen Dialogelementen des wiederkehrenden Vorwurfs herauszunehmen. Es geht nicht um Vorwurf, sondern darum, dem Gegenüber die eigene Sichtweise zu vermitteln. Erfahrungsgemäß lässt sich damit auf eine sachliche Ebene zurückkehren, gleichzeitig steigt das Verständnis, warum dieser Konflikt überhaupt entstanden ist.

LERNZIELVEREINBARUNG ABSCHLIESSEN²⁴

VORTEIL DER METHODE / HINTERGRUND

Unterschiedliche Zielvorstellungen im individuellen Unterricht können zu Konflikten, die schwer auszusprechen sind, führen. Beide Seiten sind unzufrieden, die Klärung erscheint allerdings durch die verschiedenen Standpunkte schwierig. Durch das Nebeneinanderlegen von formulierten und niedergeschriebenen Erwartungen kann eine gemeinsame Vereinbarung, die die Bedürfnisse beider – der_ des Studierenden und Lehrenden – berücksichtigt und immer wieder überprüft wird, abgeschlossen werden.

<i>Zeitpunkt</i>	im Konfliktfall, bei gestörter Kommunikation
<i>Anwendungsbereich</i>	individueller Unterricht, Einzelarbeit, Face-to-Face
<i>Dauer des Feedbacks</i>	45 min.
<i>Vorbereitung, Material</i>	Papier und Stifte für Notizen und Vereinbarung
<i>Ziel</i>	Abgleichen von Zielen

BESCHREIBUNG

- (1) Die_ der Studierende und die_ der Lehrende beantworten für sich selbst schriftlich folgende Fragen:
 - Welches konkrete Lernziel habe ich/haben Sie für den Zeitabschnitt?
(Diese Ziele sollten konkret, lösungs- und handlungsorientiert sowie realistisch und zeitlich umsetzbar sein.)
 - Woran kann ich erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?
 - Wie kann die_ der jeweilige Andere die Erreichung des Ziels optimal unterstützen?
 - Was muss ich dafür tun, um das Ziel zu erreichen?
- (2) Die konkreten Schritte sollten nachvollziehbar dargestellt werden, eine übersichtliche Darstellung ist wichtig. Gibt es mehrere Ziele, werden die Fragen mehrfach beantwortet.
- (3) In einem nächsten Schritt werdend die Darstellungen entlang der Fragen nebeneinander gelegt und gemeinsam betrachtet.
- (4) Übereinstimmende Punkte können direkt in eine Vereinbarung übertragen werden.
- (5) Dissens ist gemeinsam zu diskutieren. Was ist durch externe Vorgaben bestimmt? Wo ist ein Kompromiss zu finden? Bei welchen Zielen können verschiedene Wege ausprobiert werden?
- (6) Alle Einigungen werden in eine Vereinbarung aufgenommen (ein Beispiel dafür findet sich auf der nächsten Seite).
- (7) Punkte, für die keine Einigung erzielt werden kann, werden darauf hin überprüft, ob sie auch zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden können.
- (8) Die gemeinsame Vereinbarung wird von beiden unterschrieben und kopiert, damit jede_r ein eigenes Exemplar zu Verfügung hat.
- (9) Es wird ein Termin für ein Folgegespräch vereinbart, um die Einhaltung der Vereinbarung zu überprüfen.

24 Quelle: Veronika Litschel in Adaptierung nach Karin Steiner, Monika Kerler, Maria Gutknecht-Gmeiner (2014): *Praxis- handbuch Quali-Tools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppe*. Wien: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung, Impulse – Evaluation und Organisationsberatung. Online: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf, S. 49.

Beispiel für eine Lernzielvereinbarung

LERNZIELVEREINBARUNG

WIR VEREINBAREN GEMEINSAM BIS ZUM SEMESTERENDE FOLGENDE SCHRITTE:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

WIR TREFFEN UNS AM _____ ZU EINEM GESPRÄCH ÜBER DEN
ZWISCHENSTAND.

DATUM:

UNTERSCHRIFT STUDIERENDE_R:

UNTERSCHRIFT LEHRENDE_R:

7 ANHANG

TIPPS ZUR FRAGENFORMULIERUNG

Wie sollen die Fragen für ein Feedback am besten formuliert werden? Dies ist kein triviales Unterfangen, denn mit der Formulierung wird bereits eine Kommunikationssituation geschaffen. Eine gut gestellte Frage motiviert dazu, sich in den Prozess einzulassen und führt letztlich zu einer brauchbaren Antwort. Daher sollten bei der Formulierung von Feedback-Fragen einige Grundregeln beachtet werden. Die Fragen/Statements sollten:

- kurz und verständlich formuliert sein.
- konkret und auf das jeweilige Thema fokussiert sein.
- gradierend sein. Es geht darum, wie etwas wahrgenommen wird, nicht darum, ob ein Sachverhalt vorliegt.
- sich auf Dinge und Umstände beziehen, die Sie beeinflussen können.
- mit einem überschaubaren Aufwand beantwortbar sein.
- nachvollziehbar sein.
- wertschätzend formuliert sein.
- die Verantwortung und Veränderungsbereitschaft des Lehrenden mitformulieren (also z.B. nicht: Was haben Sie heute nicht verstanden? Sondern: Was sollte besser erklärt werden?).
- wertschätzende und sachliche Antworten ermöglichen.
- Lösungsvorschläge ermöglichen.
- Transparenz vermitteln.

Anregungen und Beispiele für Fragen:

Thema	Frage
Erwartungen an die LV	<ul style="list-style-type: none"> → Ich habe folgende Erwartungen an die LV: → Das will ich in dieser LV lernen: → Das motiviert mich für diese LV: → Darüber/zu diesen Themen/Fragestellungen möchte ich mehr wissen: → Damit ich nach dieser LV zufrieden bin, ist es wichtig, das... → Die ideale LV wäre für mich so:
Lehr-Lernprozesse, Didaktik	<ul style="list-style-type: none"> → Dadurch lerne ich in dieser LV am meisten: → Das ist uns besonders gut gelungen: → Dadurch fühle ich mich in der LV besonders unterstützt: → Das hat mir am meisten geholfen: → In der LV fand ich hilfreich... → Dadurch werde ich in dieser LV positiv gefordert: → Das hat mir Spaß gemacht: → Das fördert meine Lernmotivation in dieser LV: → Das erschwert mein Lernen in dieser LV: → Und nachfolgend: Diese Verbesserungsvorschläge habe ich: → Bitte machen Sie 1 bis 2 konkrete Vorschläge, was getan werden könnte, um Ihr Lernen besser zu unterstützen. → Das sollte in dieser LV beim nächsten Mal anders gemacht werden: → Wo gab es Schwierigkeiten und was hätte mir/uns geholfen?

	<ul style="list-style-type: none"> → Was ist mir in der LV/bei der Projektarbeit besonders gut gelungen? → Auf diese Fähigkeit, die ich gelernt habe, bin ich besonders stolz:
Lerninhalte	<ul style="list-style-type: none"> → Das sind für Sie die wichtigsten Erkenntnisse, die ich heute/in der LV gewonnen haben: → Das sollte besser/genauer erklärt werden: → Das ist meiner Ansicht nach heute zu kurz gekommen: → Das hat gefehlt: → Ich war besonders interessiert an... → Folgende Inhalte würden mich noch interessieren: → Das sollte mehr geübt werden: → Bei diesen Punkten / Themen sollte mehr in die Tiefe gegangen werden: → Darüber möchte ich mehr erfahren: → Das war für mich interessant/nützlich: Warum? → Das war für mich nicht so interessant/nützlich: Warum? → Von dieser LV nehme ich Folgendes mit ... → Folgendes in dieser LV war mir zu viel/zu unklar ... → Davon möchte ich noch mehr haben ...
Soziales Klima und Gruppenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> → Wie erlebten Sie die Zusammenarbeit in der Gruppe? → In welcher Hinsicht haben Sie von der Gruppe profitiert?
Generelle Fragen	<ul style="list-style-type: none"> → Was ist gut in der LV? → Was denken Sie sind in dieser LV wichtige Bestandteile von guter Lehre? → Das sollte anders gemacht werden: → Ich habe folgende Verbesserungsvorschläge: → Weitere Kommentare zur LV: → Was ich sonst noch sagen möchte: → Das hat mir heute/in der LV gut gefallen: → Das hat mir weniger gut gefallen: → Das wünsche ich mir für das nächste Mal (anders): → Was hat Ihnen heute/in der LV gut gefallen? Was soll ich wieder so machen? → Was hat Ihnen heute/in dieser LV nicht so gut gefallen? Was soll ich anders machen?

QUELLEN UND WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Angelo, Thomas .A. / Cross, Patricia K. (1993): Classroom Assessment Techniques: A Handbook for College Teachers. San Francisco: Jossey-Bass.

Antons, Klaus (2000): Feedback. In: Ders.: Praxis der Gruppendynamik. Göttingen: Hogrefe, S. 98–112.

Badura Bozena, Anna (2009): Lernportfolio – Ein Werkzeug für Ihr Seminar und / oder Studium. München: Grin Verlag.

Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim/Basel: Beltz.

Berlardi, Nando (2002): Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: C. H. Beck.

Beywl, Wolfgang / Bestvater, Hanne / Friedrich, Verena (2011): Selbstevaluation in der Lehre: Ein Wegweiser für sichtbares Lernen und besseres Lehren. Münster: Waxmann.
Online: https://irf.fhnw.ch/bitstream/handle/11654/14552/Selbstevaluation_Beywl.pdf?sequence=1.

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (2014): Alternative Formen der Lehrveranstaltungsevaluation – eine Methodensammlung von Alternativen zur papier- und onlinebasierter Evaluation. Online: www.uni-oldenburg.de/fileadmin/user_upload/lehre/Evaluation/Konzepte/Alternative_LV-Evaluationen_gesamt.pdf.

Fengler, Jörg (1998): Feedback geben: Strategien und Übungen. Weinheim: Beltz.

Kempfert, Guy / Rolff, Hans-Günter (2000): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Ein Arbeitsbuch für Schule und Unterricht. Weinheim/Basel: Beltz.

Klein, Irene (2005): Reflexion des Gruppengeschehens und Feedback In: Dies.: Gruppenleiten ohne Angst. Ein Handbuch für Gruppenleiter. München: Pfeiffer, S. 202–210.

Lehner, Martin (2009): Tool-Box. In: Ders.: Viel Stoff – wenig Zeit. Wege aus der Vollständigkeitsfalle. Wien: Haupt Verlag, S. 145–173.

Loop-Beratung: Kollegiales Feedback. Online: <https://www.loop-beratung.at/blog/kollegiales-feedback/>.

Rabenstein, Reinhold / Reichel, René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und SeminarleiterInnen. 1. Anfangen. Münster: Ökotopia.

Reischmann, Jost (2006): Weiterbildungs-Evaluation: Lernerfolge messbar machen. Augsburg: Ziel-Verlag.

Schulz, Ramona / Kämmerer, Frauke (2016): Qualitative Evaluationsformate im Hochschulkontext: Ist das sinnvoll oder kann das weg? In: Gutes Lernen und gute Lehre. Welchen Beitrag leistet die Qualitätssicherung? Wien. Online unter: https://www.aq.ac.at/de/veranstaltungen/dokumente-jahrestagung_2015/Web_AQ-Tagungsband2015.pdf.

Steiner, Karin / Monira Kerler / Gutknecht-Gmeiner, Maria (2014): QualiTools – Methoden zur Qualitätssicherung im Training von Gruppen. Wien: abif – Analyse, Beratung und inter-

disziplinäre Forschung, Impulse – Evaluation und Organisationsberatung. Online:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_QualiTools.pdf.

Wehr, Silke / Ertel, Helmut (Hg.)(2008): Lernprozesse fördern an der Hochschule.
Beiträge aus der hochschuldidaktischen Praxis. Bern u.a.: Haupt Verlag

Weidenmann, Bernd (2008): Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige
Seminare. Weinheim und Basel: Beltz.

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Team Hochschuldidaktik (Annette Lad-
wig, Nicole Auferkorte-Michaelis) (2012): Feedback-Methoden im Lehralltag. Universität
Duisburg-Essen. Online: [https://www.uni-
due.de/imperia/md/content/zfh/feedbackmethodenbar_2012.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/feedbackmethodenbar_2012.pdf).

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Team Hochschuldidaktik (Annette Lad-
wig, Nicole Auferkorte-Michaelis): Diversität konkret. Handreichung für das Lehren und
Lernen an Hochschulen. Feedback-Methodenbar. Universität Duisburg-Essen. Online:
[https://www.uni-
due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/lvb_feedback_methodenbar.pdf](https://www.uni-due.de/imperia/md/content/zfh/studierendenbefragung/lvb_feedback_methodenbar.pdf).

WEBLINKS

erwachsenenbildung at: Feedback-Methoden in der Erwachsenenbildung: Online:
[https://erwachsenenbildung.at/themen/lernwerkstatt/methoden_der_erwachsenenbildung.p
hp](https://erwachsenenbildung.at/themen/lernwerkstatt/methoden_der_erwachsenenbildung.php).

SEALL – Self-Evaluation in Adult Life Long Learning. Online:
<http://www.seall.eu/tools/teachers/teaching.php>.

Teaching & Learning Academy, Wirtschaftsuniversität Wien: Feedback von Studierenden
einholen. Online: <https://learn.wu.ac.at/tlac/feedback>.

Universität Gießen: Ideenpool Innovative Lehre: Online:
<http://ilias.uni-giessen.de/innovative-lehre>.

Universität Köln: Feedback-Methodenpool. Online: <http://methodenpool.uni-koeln.de>.

Universität Koblenz Landau, Hochschuldidaktische Arbeitsstelle: Feedback-Methoden für
die Lehre. Online: [https://www.uni-koblenz-
landau.de/de/landau/einrichtungen/hda/engl/vortraege/feedbackmethoden](https://www.uni-koblenz-landau.de/de/landau/einrichtungen/hda/engl/vortraege/feedbackmethoden) .

Wagner, Elfriede (2017). Feedback-Tools, Von Studierenden Feedback einholen. Stabs-
stelle für Qualitätsmanagement, Universität für Bodenkultur. Online:
[https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/qm/themen/qualitaetsmanageme
nt-lehre/feedback-von-studierenden-einholen](https://boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/qm/themen/qualitaetsmanageme-nt-lehre/feedback-von-studierenden-einholen).