

Thema: Feedback- und Fehlerkultur

„Von zentraler Bedeutung für den Wissenserwerb der Schülerinnen und Schüler ist zudem, dass Lehrkräfte ihnen nach dem Lernprozess Feedback geben. [...]. Feedback ist aber nicht nur im Hinblick auf die Förderung kognitiver Lernprozesse von Bedeutung. Auch motivational bedeutsame Kognitionen können wie erwähnt durch unterschiedliche Formen und Inhalte von Feedback beeinflusst werden.“ (Kollar & Fischer, 2019)

Daraus geht hervor:

- Bedeutung lernförderlichen Feedbacks für Lernprozesse
- Zusammenhang von Feedback und kognitiver Lernprozesse
- motivationale Komponente → Spaß am Beruf durch konstruktives Feedback!
- unterschiedliche Formen und Arten des Feedbacks

Wissenschaftliches Modell von Hattie und Timperley:

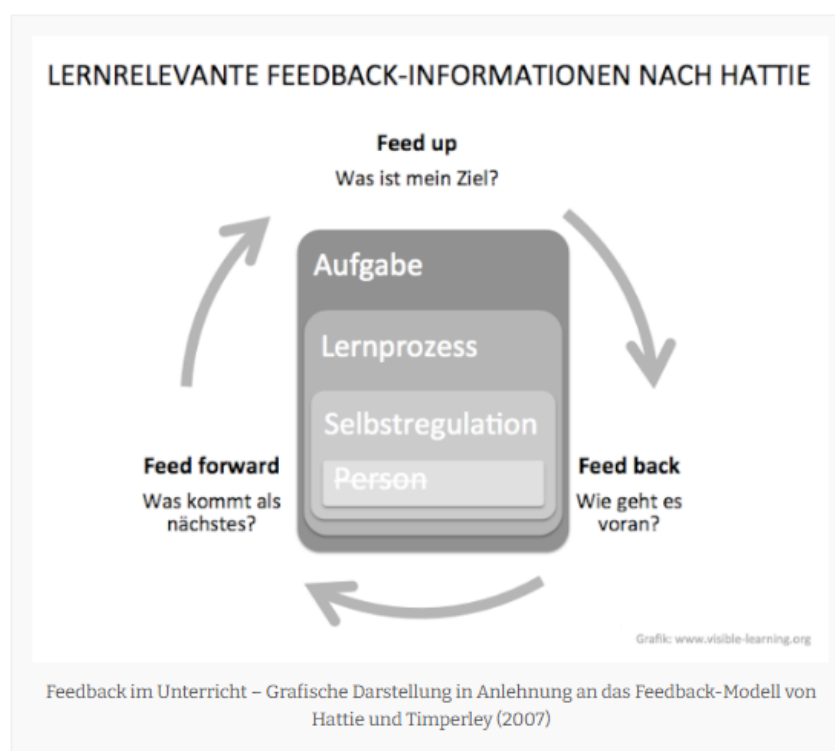


Abb.1

Feedback verstanden als Informationen für Lernende, um den Unterschied zwischen bereits erreichtem Niveau und dem Zielniveau einer Kompetenz zu reduzieren. (vgl. ebd.)

Arten von Feedback:

1. Feedback zur Korrektheit der Aufgabe (evaluatives Feedback)

- a. falsch/richtig
- b. Noten
- c. selten kompetenzförderliche Effekte (nur dann, wenn klar ist, was falsch der richtig gemacht wurde)
- d. positiv bei einfachen Aufgaben, ungeeignet für komplexe Lernprozesse

2. Feedback zum Lernprozess (hinweisgebendes Feedback)

- a. Information darüber, inwiefern sie im Bearbeitungsprozess alle erforderlichen Schritte durchgeführt bzw. angemessene Strategien angewendet haben
- b. förderlich bei komplexeren Lernprozessen
- c. gibt Hinweis auf lernprozessbezogene Abweichungen

3. Feedback zur Selbstregulation des Lernprozesses

- a. Hinweise zum Überwachen, Steuern und Gestalten eigener Lernprozesse
- b. förderlich, wenn Prozess der Aufgabenbearbeitung bekannt
- c. sogenannte metakognitive Lernstrategien (selbstregulierte Optimierung des Lernprozesses)

4. Personales Feedback

- a. Feedback auf personaler Ebene: „Du bist ein toller Azubi.“
- b. ungeeignet, um Lernprozesse zu Verstehen oder um Abweichungen zu minimieren, da nicht auf den Lernprozess bezogen

Außerdem relevant: Der „Feedbackkanal“

- digital (via App, E-Mail, Zoom usw.)
- Face-to-Face (Mimik, Körpersprache usw.)
- leistungsbezogen via Prüfungen

...insbesondere deswegen relevant, da das Feedback emotionale, soziale und motivationale Komponenten des Lernens anspricht. Kann das Feedback konstruktiv und mit einer hohen „Echtheit“ bzw. Authentizität vermittelt werden? Kann anhand des Kanals sichergestellt werden, dass der/die Auszubildende ernst genommen wird und dessen Lernprozess im Fokus steht?

Fehlerkultur (Arten):

- Fehlervermeidung → verbunden mit Schuld, Scham und Angst, steht dem Lernprozess eher im Weg
- offenes Fehlermanagement (vertieft in: Dimitrova, Dyck, Hooft & Groenewegen, 2015) → lernförderliches Klima, Fehler als wichtiger Faktor für Lernprozesse (positive Fehlerkultur)

“Eine offene Fehlerkultur hat sich in verschiedenen Kontexten als positiv für Individuen wie auch ihre übergeordneten Organisationen hinsichtlich Leistung, Effektivität, Zusammenarbeit und Verständnis gezeigt.” (Lietze, 2019)

Zentrale Fragestellungen:

- Wie ist der Umgang mit Fehlern?
- Werden Fehler als Schuldzuweisung oder Lernchance genutzt?
- Wie ist die Haltung als Organisation diesbezüglich? (Organisationskultur)
- Basis ist konstruktives Feedback → auf Verhalten und den Lernprozess bezogen vs. auf die Person bezogen (siehe personales Feedback)
- Rolle der Empathie und Kommunikation → Fehler = sensibles Thema

Literatur:

Kollar, I./ Fischer, F. (2019): Lehren und Unterrichten. In: Urhahne, D./ Dresel, M./ Fischer, F. (Hrsg.): Psychologie für den Lehrberuf. Berlin: Springer

Lietze, S. (2019): Teamteaching, Fehler- und Feedbackkultur. In: Journal für LehrerInnenbildung 19/1, S. 90-96

Abb.1: <http://visible-learning.org/de/2013/06/lehrerfeedback-und-schulerfeedback-nach-john-hattie/> (zuletzt abgerufen am 20.05.25)