

Kriterien für ein effektives Feedback

So sollte Feedback sein ...	
Erwünscht:	• Ist das Feedback erzwungen oder erbeten? • Ist der Ratschlag willkommen? • Ist das Feedback auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet?
Zeitnah:	• Wird das Feedback unmittelbar und nicht verzögert gegeben? • Ist der Zusammenhang zu konkreten Lernabschnitten erkennbar? • Ist das Feedback auf aktuelle Handlungen bezogen?
Prozessbegleitend:	• Gibt es an mehreren Stellen im Lernprozess Feedback? • Vor, während und nach dem Lernprozess? • <i>Wohin gehe ich? Wie komme ich voran? Wohin geht es danach?</i>
Klar und konkret:	• Ist das Feedback klar und verständlich formuliert? • Bezieht es sich auf konkrete Aufgaben oder Prozesse? • Eröffnet es Handlungsoptionen? • Weiß die empfangende Person was zu tun ist? • Lässt sich durch inhaltliche Hinweise daraus lernen?
Verhaltensorientiert:	• Ist das Feedback auf ein konkretes Handeln und nicht auf die gesamte Person bezogen? • Bezieht es sich auf ein veränderbares Verhalten? • <i>Liefert das Feedback Informationen zur Aufgabe, zum Lernprozess und zur Selbstregulation?</i>
Bedürfnisorientiert:	• Werden Stärken und Schwächen angesprochen? • Ist das Feedback ohne moralische Beurteilung formuliert? • Werden subjektive Bedürfnisse angemessen berücksichtigt?
Konstruktiv:	• Ist das Feedback beschreibend formuliert? • Werden gemeinsam Verbesserungsvorschläge erarbeitet? • Werden Ich-Botschaften benutzt? • Kann das Feedback durch Dritte überprüft werden?

	• Bezieht es sich sachlich korrekt auf konkrete Beobachtungen? • Nicht auf Vermutungen, Phantasien oder Interpretationen!	
Positiv:	• Inwiefern motiviert das Feedback? • Ist es zuversichtlich? Sind Verbesserungen möglich? • Sind auch positive Aspekte enthalten? • Zeigt es positive Perspektiven auf?	
Adaptiv:	Für eher <i>Leistungsschwächere</i> : • Möglichst zeitnah • Inhaltlich konkret & direktiv • Eng geführt / strukturgebend • Individuelle Bezugsnorm	Für eher <i>Leistungsstärkere</i> : • Zeitlich aufgeschoben • Inhaltlich herausfordernd • Individuelles Tempo berücksichtigen

Fazit:

- Gutes Feedback *informiert*, und zwar nicht nur über den Ist-Zustand oder die Korrektheit der Arbeit, sondern auch darüber, welche Fortschritte bereits erzielt wurden und was noch zu leisten ist.
- Gutes Feedback bezieht sich *nicht* auf die Person.
- Gutes Feedback richtet sich besonders auf den *Arbeitsprozess*, nicht nur auf das Endprodukt der Arbeit.
- Gutes Feedback erfolgt in der Regel *zeitnah*.

Quelle: Buhren (2015: 47)