

# LERNCREW RUHR

## STUDENTISCHE LERNBEGLEITUNG – SOZIO-EMOTIONALE KOMPETENZEN

Basismodul I – Gutes Feedback geben lernen: Strategien für angehende Lernbegleiter:innen

(90 Minuten)

Prof. Dr. Kerstin Göbel  
University Duisburg-Essen  
kerstin.goebel@uni-due.de

Nina Welsandt  
University Duisburg-Essen  
nina.welsandt@uni-due.de



*Offen im Denken*

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

RUB

tu technische universität  
dortmund

# Agenda

- Projektkontext & Zielsetzung
- Gemeinsames Nachdenken über Feedback
- Theoretische und empirische Perspektiven zum Thema Feedback
- Übung zum Feedback geben



# Projektkontext Lerncrew Ruhr

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

RUB

tu technische universität  
dortmund

- Teil des Startchancenprogramms von Bund und Ländern
- Ziel -> Stärkung von Bildungsgerechtigkeit im Ruhrgebiet
- Unterstützung von Startchancen-Schulen (Jahrgänge 1–6)
- Fokus -> sprachliche und mathematische Basiskompetenzen sowie sozio-emotionale Kompetenzen

**Zum RVR-Verbandsgebiet gehören elf Städte und vier Kreise.**

Sie bilden zusammen das Ruhrgebiet bzw. die Metropole Ruhr.



<https://www.rvr.ruhr/politik-regionalverband/ueber-uns/>

# Rolle der Hochschulen im Projekt

RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM

RUB

technische universität  
dortmund

- Qualifizierung und Supervision der studentischen Lernbegleiter:innen mit gemeinsamer Projektleitung durch die Universität Duisburg-Essen, Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund (Universitätsallianz Ruhr) und RuhrFutur
- Didaktische und wissenschaftliche Ausgestaltung der Formate
- Zusammenarbeit mit Schulen und weiteren Projektakteur:innen

# Supervisionsangebot

**LERNCREWRUHR**

**Supervision**

Supervision ist eine professionelle Begleitung für Sie als Lernbegleiter:innen, bei der Sie Ihr pädagogisches Handeln reflektieren können. In einem geschützten Rahmen haben Sie die Möglichkeit über Herausforderungen aus dem Schulalltag, Rollenfragen, Beziehungen zu Schüler:innen und Belastungen zu sprechen.

Ziel ist es, Ihre Handlungssicherheit zu stärken, neue Perspektiven zu gewinnen und die Qualität Ihrer pädagogischen Arbeit zu verbessern.

**Fallbeschreibung - Schritt 1:**

Bitte stellen Sie einen Fall aus Ihrer Arbeit als Lernbegleiter:in kurz dar, der für Sie von besonderer Bedeutung war. Beschreiben Sie diese Situation zunächst sachlich und ohne persönliche Bewertung. Achten Sie auf die Pseudonymisierung aller Beteiligten.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Fallbeschreibung - Schritt 2:**

Ergänzen Sie nun kurz, inwiefern diese Situation für Sie eine Herausforderung oder Belastung dargestellt hat.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

**Fallbeschreibung - Schritt 3:**

Wenn Sie die Situation objektiv betrachten müssten, welche Tipps bzw. Handlungsmöglichkeiten würden Sie sich nach der Reflexion (Schritt 1+2) geben, um den Umgang mit vergleichbaren Situationen künftig für alle Beteiligten konstruktiver und entlastender zu gestalten?

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

- Teilnahme jeden Donnerstag zwischen 16:00 - 16.45 Uhr möglich
- Vorherige Anmeldung nötig
- Fallbeschreibung bis 18 Uhr am Vortag (Mittwoch) hochladen

Kursname: LerncrewRuhr (Lerncrew Ruhr-WiSe2025/26)

Passwort: LerncrewRuhr2026

Im Kursraum finden Sie den aktuellen Zoom-Link.

# HERZLICH WILLKOMMEN

## Basismodul I

# Gutes Feedback geben lernen: Strategien für angehende Lernbegleiter:innen

# Ansprechpartner:innen für den Bereich sozio-emotionale Kompetenzen

Universität Duisburg-Essen

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN*Offen im Denken*

Fakultät für  
Bildungs-  
wissenschaften

AG Unterrichtsentwicklung

AG Unterrichtsentwicklung



**Prof. Dr. Kerstin Göbel**  
Projektleitung für den  
Bereich sozio-  
emotionale  
Kompetenzen  
[kerstin.goebel@uni-due.de](mailto:kerstin.goebel@uni-due.de)



**Nina Welsandt**  
Projektmitarbeit  
[nina.welsandt@uni-due.de](mailto:nina.welsandt@uni-due.de)

# Moodle-Kurs sozio-emotionale Kompetenzen

Anmeldung:

<https://koop.moodle.uni-due.de/course/view.php?id=22>

Kursname: Lerncrew Ruhr: Qualifizierungsangebot  
sozio-emotionale Kompetenzen

Passwort: LerncrewRuhr2026



# Persönliche Erfahrungen mit Feedback

Zeit: 5 Minuten

Auf Ihrem Stuhl finden Sie eine **grüne** und eine **rote** Karte. Denken Sie an Ihre Tätigkeit in der Schule und reflektieren Sie Ihre persönlichen Feedback-Erfahrungen:



**Grüne** Karte (**positives** Feedback): Notieren Sie stichpunktartig Feedbackerfahrungen, die Sie als besonders hilfreich oder wertvoll erlebt haben. Was hat dieses Feedback so wirksam und unterstützend gemacht?

**Rote** Karte (**negatives** Feedback): Notieren Sie stichpunktartig ein Feedback, das Sie als wenig hilfreich, verletzend oder demotivierend erlebt haben. Was hat dieses Feedback problematisch oder hinderlich gemacht?

Anschließend findet ein Austausch in Kleingruppen über Ihre Erfahrungen statt.

# Austausch in (Klein)Gruppen

Wir bilden jetzt 4er Gruppen. Tauschen Sie sich in Ihrer Gruppe über Ihre Erfahrungen aus. Welche Gemeinsamkeiten fallen Ihnen auf?

**Zeit: 10 Minuten**

Notieren Sie Charakteristika von **positiven** Feedbackerfahrungen auf den **grünen** Karten und Charakteristika von **negativen** Feedbackerfahrungen auf **roten** Karten.  
Kleben Sie diese auf die Whiteboards **links** und **rechts** im Raum.



Anschließend sprechen wir über Ihre Sammlung.

# Sammlung im Plenum

Feedback besteht nicht nur daraus, irgendetwas zu sagen.

Sondern es macht einen Unterschied ...

... **was** gesagt wird,

... **wie** es gesagt wird und

... **was** es bei der Person auslöst.

Was ist Feedback überhaupt genau?

Wann hilft Feedback eigentlich wirklich beim Lernen?

Und wie lerne ich gutes Feedback zu geben?

# Feedback nach Hattie & Timperley (2007)

„Feedback is information provided by an agent (e.g., teacher, peer, book, parent, experience) regarding aspects of one's performance or understanding. It occurs typically after instruction that seeks to provide knowledge and skills or to develop particular attitudes“

(Hattie & Timperley, 2007, S. 102)



# Every kid needs a champion



[youtube.com/watch?v=SFnMTHhKdkw&time\\_continue=1&source\\_ve\\_path=MjM4NTE&embeds\\_referring\\_euri=https%3A%2F%2Fhubblecontent.osi.office.net%2F](https://www.youtube.com/watch?v=SFnMTHhKdkw&time_continue=1&source_ve_path=MjM4NTE&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fhubblecontent.osi.office.net%2F)

# Every kid needs a champion



[youtube.com/watch?v=SFnMTHhKdkw&time\\_continue=1&source\\_ve\\_path=MjM4NTE&embeds\\_referring\\_euri=https%3A%2F%2Fhubblecontent.osi.office.net%2F](https://www.youtube.com/watch?v=SFnMTHhKdkw&time_continue=1&source_ve_path=MjM4NTE&embeds_referring_euri=https%3A%2F%2Fhubblecontent.osi.office.net%2F)

Welche Haltung spüren Sie in Rita Piersons Botschaft?

Was bedeutet für Sie „eine Champion für SuS“ zu sein?

Wie spricht sie über Feedback?

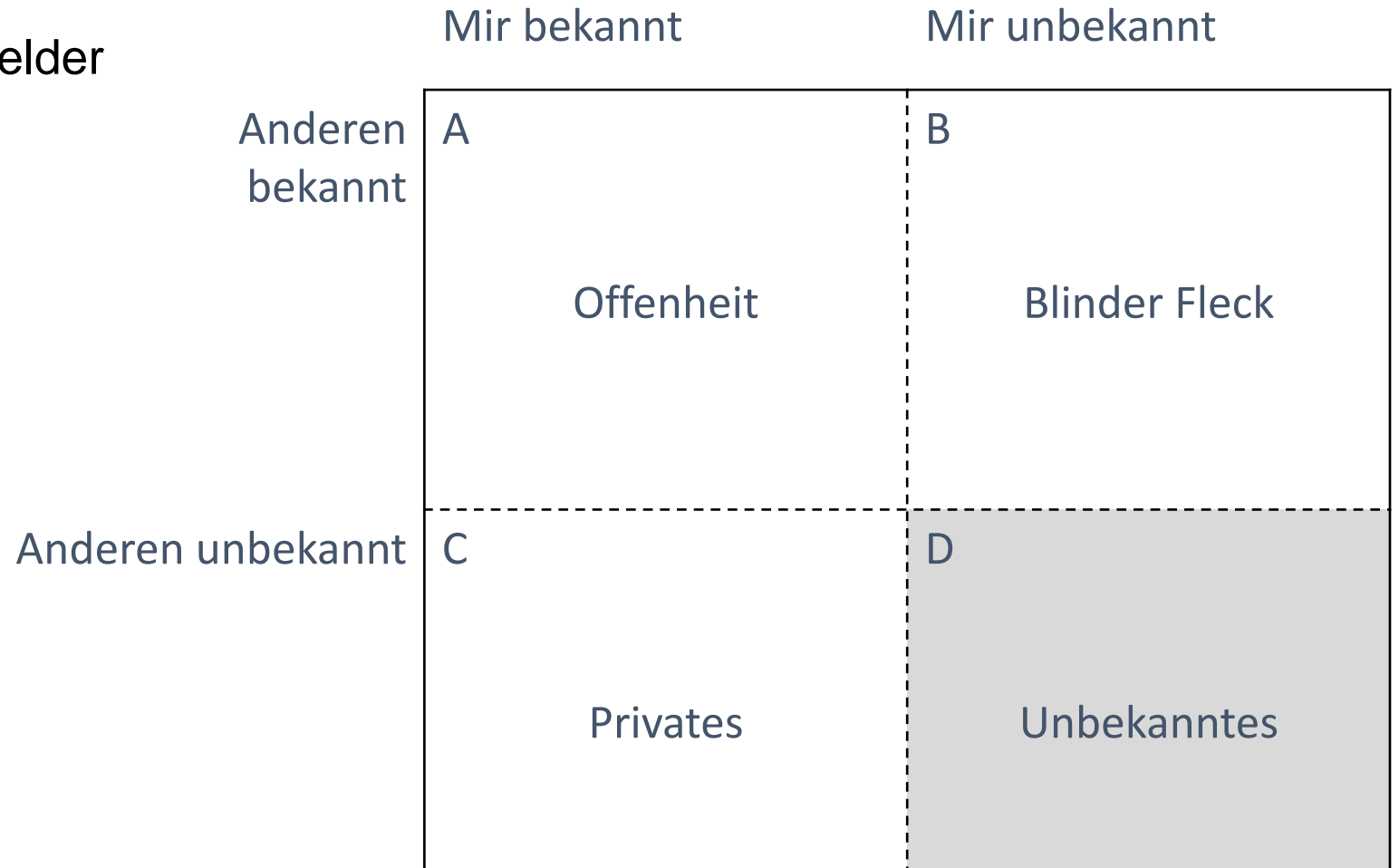
Wie interpretieren Sie die Aussage „Kids don't learn from people they don't like“?

→ In welchem Zusammenhang steht diese Aussage mit kulturreponsivem Unterricht?

# Wirkmechanismen von Feedback

Die Größenverhältnisse der Felder können durch zwei Faktoren beeinflusst werden:

Selbstmitteilung  
→ **Feedback**

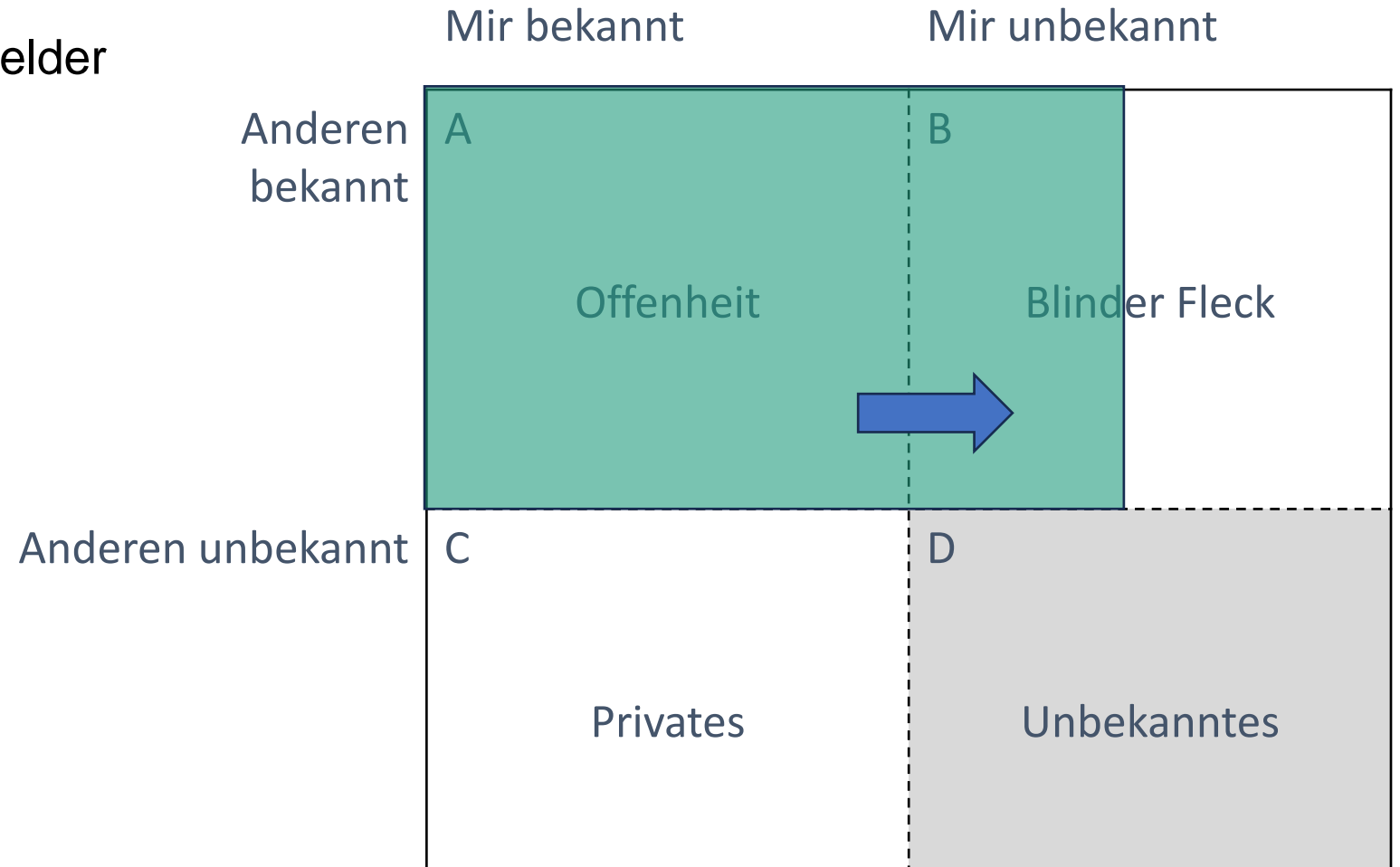


Johari-Fenster (nach Buhren, 2015)

# Wirkmechanismen von Feedback

Die Größenverhältnisse der Felder können durch zwei Faktoren beeinflusst werden:

Selbstmitteilung  
→ **Feedback**



Johari-Fenster (nach Buhren, 2015)

# Relevanz von Feedback

Aufgabenbezogene Rückmeldungen zum Lernprozess oder zur Selbstregulation weisen ein hohes Potenzial zur Lernoptimierung auf. Lob oder Rückmeldungen in Bezug auf die eigene Person sind hingegen wenig effektiv.

- ✓ Feedback beeinflusst Verhalten, z. B. indem es zielgerichtetes Verhalten steuert.
- ✓ Feedback hilft dabei, Ziele in der Zukunft zu erreichen.
- ✓ Positives Feedback ist selbstbestärkend.
- ✓ Feedback hilft dabei, eigene Fehler zu erkennen.
- ✓ Feedback verstärkt die Motivation, z. B. dadurch, dass man erkennt, welches Verhalten erfolgreiche Ergebnisse zur Folge haben kann.
- ✓ Feedback verstärkt das Gefühl, mit einer Aufgabe verbunden zu sein.
- ✓ Positives Feedback ist ein Selbstläufer, das heißt Personen, die ein positives Feedback erhalten und erfahren haben, fragen aktiv nach erneutem Feedback.

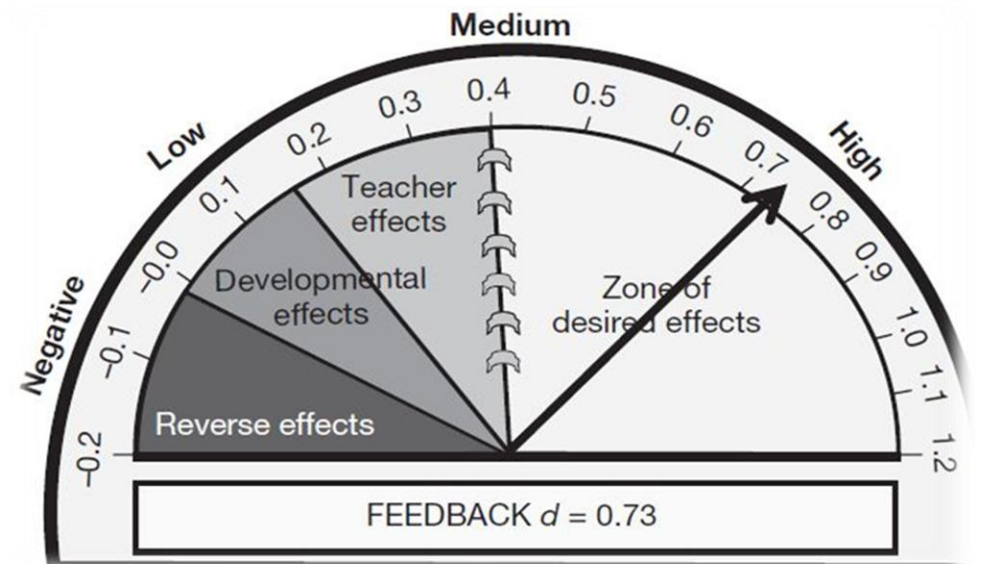
(Buhren, 2015, S. 24)

# Relevanz von Feedback im Schulkontext

- Spätestens seit Veröffentlichung der Metaanalyse von Hattie (2009) gewinnt das Thema Feedback in Schule und Unterricht zunehmend an Bedeutung
- Hatties Arbeit basiert auf der systematischen Zusammenführung von über 800 Metaanalysen zu Einflussfaktoren auf die Lernleistung von Schüler:innen.

Die Ergebnisse zeigen:

- Merkmale der Lehrperson und des Unterrichts haben einen stärkeren Einfluss auf den Lernerfolg als strukturelle Rahmenbedingungen (z. B. Lehrpläne oder familiärer Hintergrund).
- Feedback spielt für die Wirksamkeit unterrichtlicher Prozesse eine maßgebliche Rolle.
- Neuere meta-analytische Befunde bestätigen diese Bedeutung, weisen jedoch zugleich auf eine differenzierte Wirksamkeit unterschiedlicher Feedbackformen hin (Wisniewski, Zierer & Hattie, 2020)



Hattie, John A. C. (2009). *Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London & New York: Routledge

Wisniewski, B., Zierer, K., & Hattie, J. (2020). The Power of Feedback Revisited: A Meta-Analysis of Educational Feedback Research. *Frontiers in Psychology*, 10, 3087. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03087>

# Es gibt nicht die „eine“ Definition ...

Narciss, (2008)

Feedback: Output of a system that is fed back to the controller of the system as an input signal to regulate the system with regard to a reference value (cybernetic definition); post-response information that is provided to learners to inform them of their actual state of learning or performance (instructional context). Informative tutoring feedback: Multiple-try feedback strategies providing elaborated feedback components that guide the learner toward successful task completion without offering immediately the correct response

Nicol and  
MacFarlane-Dick, (2006)

Feedback is information about how the student's present state (of learning and performance) relates to these goals and standards. Students generate internal feedback as they monitor their engagement with learning activities and tasks, and assess progress towards goals. Those more effective at self-regulation, however, produce better feedback or are more able to use the feedback they generate to achieve their desired goals (Butler and Winne, 1995)

Hattie and Timperley,  
(2007)

...feedback is conceptualized as information provided by an agent (e.g., teacher, peer, book, parent, self, experience) regarding aspects of one's performance or understanding

Evans, (2013)

Assessment feedback therefore includes all feedback exchanges generated within assessment design, occurring within and beyond the immediate learning context, being overt or covert (actively and/or passively sought and/or received), and importantly, drawing from a range of sources

(Lipnevich & Panadero, 2021)

# Formen von Feedback

Beide Formen können schriftlich und mündlich stattfinden.



## Einfache Formen

- ✓ Kurze Rückmeldungen
- ✓ spontan
- ✓ z.B. Stimmt/ Stimmt nicht

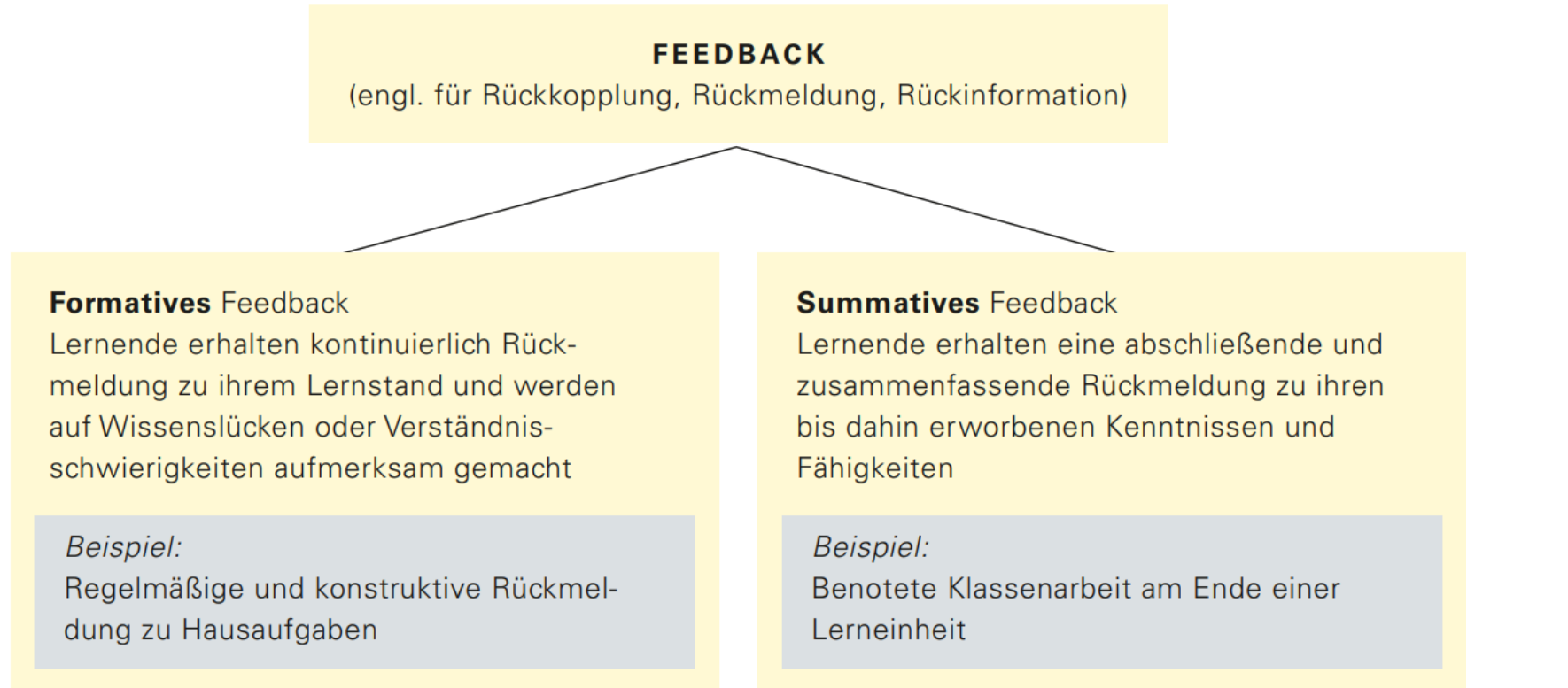


## Elaborierte Formen

- ✓ Differenzierte Rückmeldungen
- ✓ Begründet und reflektiert
- ✓ z.B. Hinweise auf Gelungenes, Ursachen für Fehler, Hinweise auf Lösungsstrategien

(Haag & Götz, S.19)

# Formatives vs. Summatives Feedback



- Formatives Feedback unterstützt lernen.
- Formatives Feedback ist lernwirksamer

- Summatives Feedback bewertet.

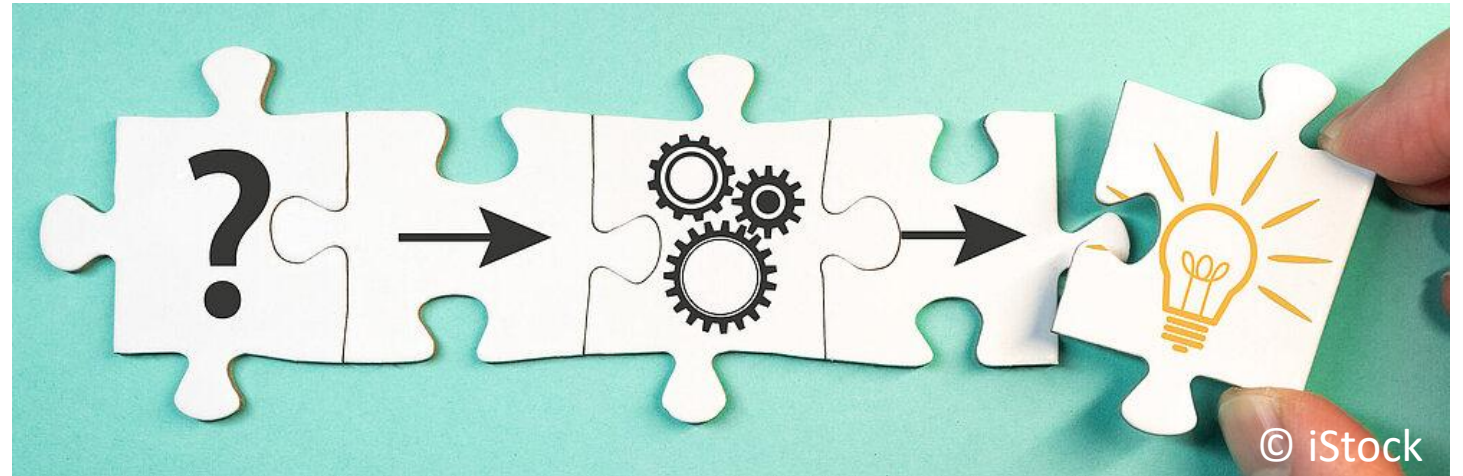
(Käfer, Herbein, Fauth, S.9)

# Feedback ist nicht gleich Feedback: Feedbackarten und -unterscheidungen

	Bezeichnung	Beispiele für Feedback-Inhalte
Einfache Komponenten	Knowledge of performance [KP]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 von 20 Aufgaben richtig</li> <li>• 85% der Aufgaben korrekt gelöst</li> </ul>
	Knowledge of result/response [KR]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falsch/richtig</li> <li>• Nicht richtig/stimmt</li> </ul>
	Knowledge of the correct result [KCR]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angabe der korrekten Lösung</li> <li>• Markierung der korrekten Antwort</li> </ul>
Elaborierte Komponenten	Knowledge on task constraints [KTC]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise auf Art der Aufgabe</li> <li>• Hinweise auf Bearbeitungsregeln</li> <li>• Hinweise auf Teilaufgaben</li> <li>• Hinweise auf Aufgabenanforderungen</li> </ul>
	Knowledge about concepts [KC]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise auf Fachbegriffe</li> <li>• Beispiele für Begriffe</li> <li>• Hinweise auf Begriffskontext</li> <li>• Erklärungen zu Begriffen</li> </ul>
	Knowledge about mistakes [KM]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl der Fehler</li> <li>• Ort der Fehler/des Fehlers</li> <li>• Art der Fehler/des Fehlers</li> <li>• Ursache/n des/r Fehler(s)</li> </ul>
	Knowledge of how to proceed [KH] („know how“)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fehlerspezifische Korrekturhinweise</li> <li>• Aufgabenspezifische Lösungshinweise</li> <li>• Hinweise auf Lösungsstrategien</li> <li>• Leitfragen</li> <li>• Lösungsbeispiele</li> </ul>
	Knowledge on meta-cognition [KMC]	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise auf meta-kognitive Strategien</li> <li>• Meta-kognitive Leitfragen</li> </ul>

Narciss (2006),  
zit. Nach Hoya (2019)

# Wann kann Feedback effektiv sein?



Haag & Götz (2019) S.14

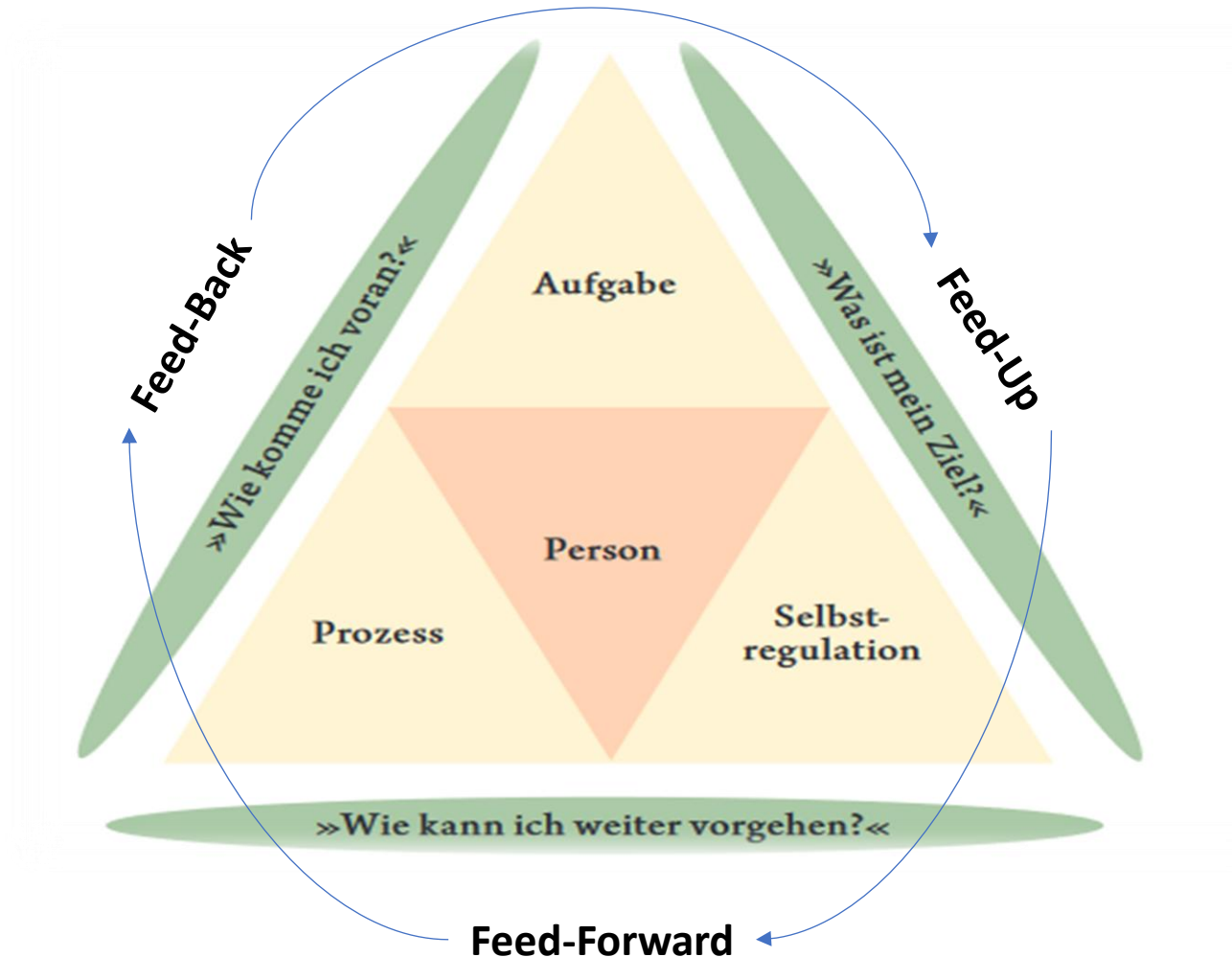
1. Lernende:r braucht & will es
2. Lernende:r erhält es zu seiner Zeit
3. Lernende:r ist in der Lage & bereit es zu nutzen

# Was macht gutes Feedback aus?

Effektives Feedback stellt Informationen im Hinblick auf eine bestimmte Aufgabe oder einen gewissen Lernprozess bereit, welche die **Lücke** zwischen dem bisherigen Lernverständnis und dem zu erwartenden Zielverständnis füllen können.

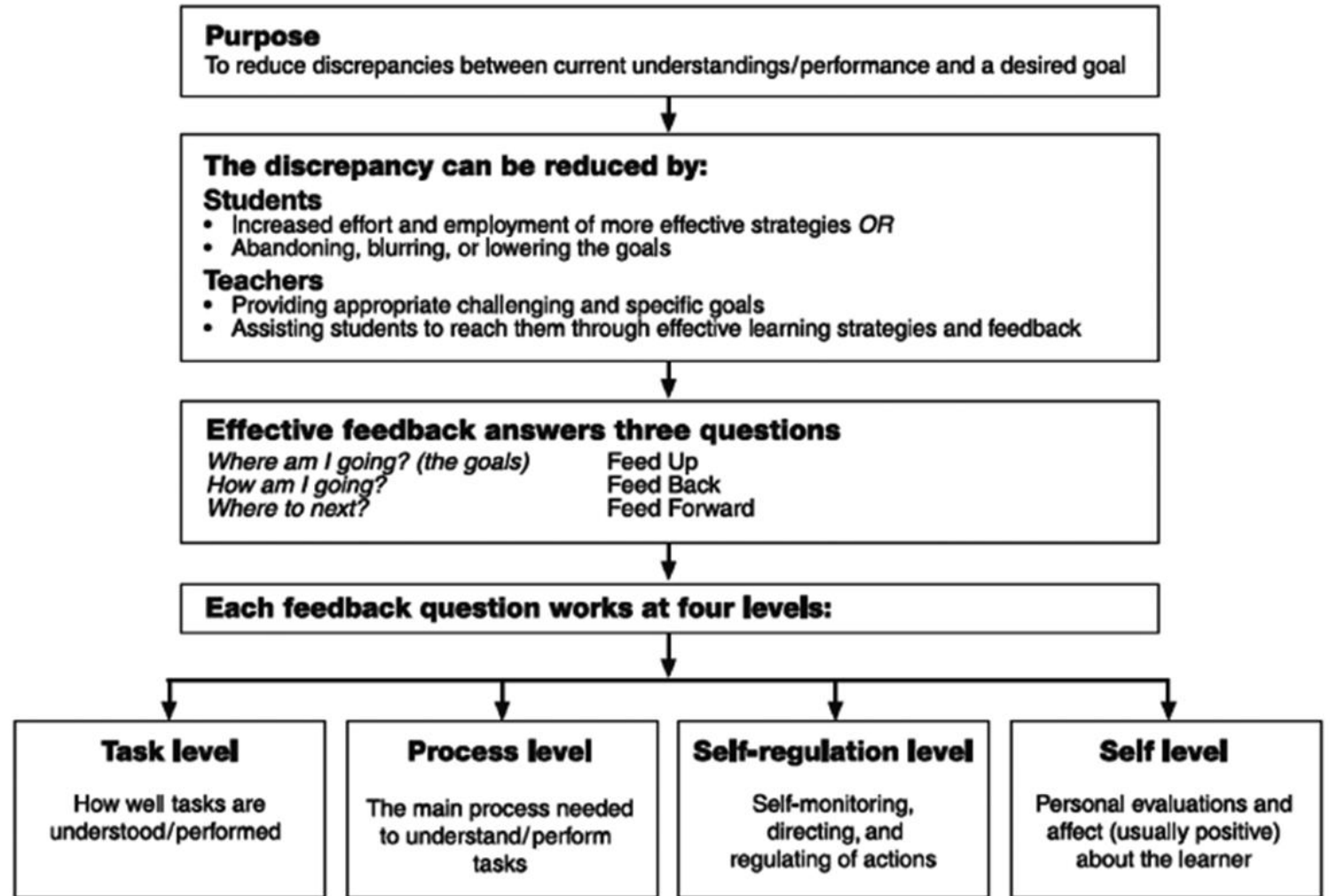
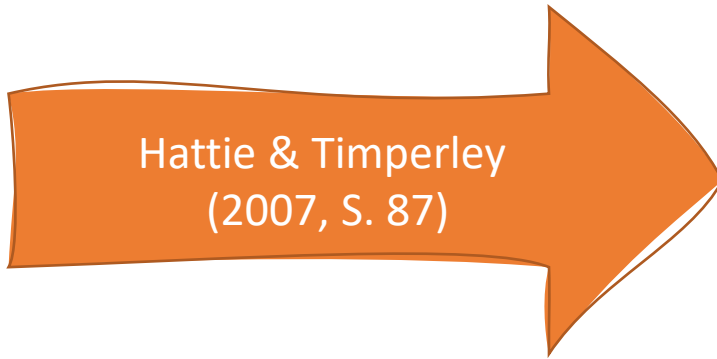
1. **Feed up:** Wo will ich hin? Was ist das (Lern-)Ziel?,
2. **Feed back:** Welche Fortschritte mache ich, dieses Ziel zu erreichen?
3. **Feed forward:** Was kommt als nächstes?  
Welche Aktivitäten muss ich unternehmen, um bessere Fortschritte zu erzielen?

# Feedback-Modell nach Hattie & Timperly (2007)



Lotz & Lipowsky (2015)

## Feedbackmodell Hattie & Timperley



# Feedback ist ein kokonstruktiver Prozess

Feedback wirkt nur, wenn beide Seiten beteiligt sind:

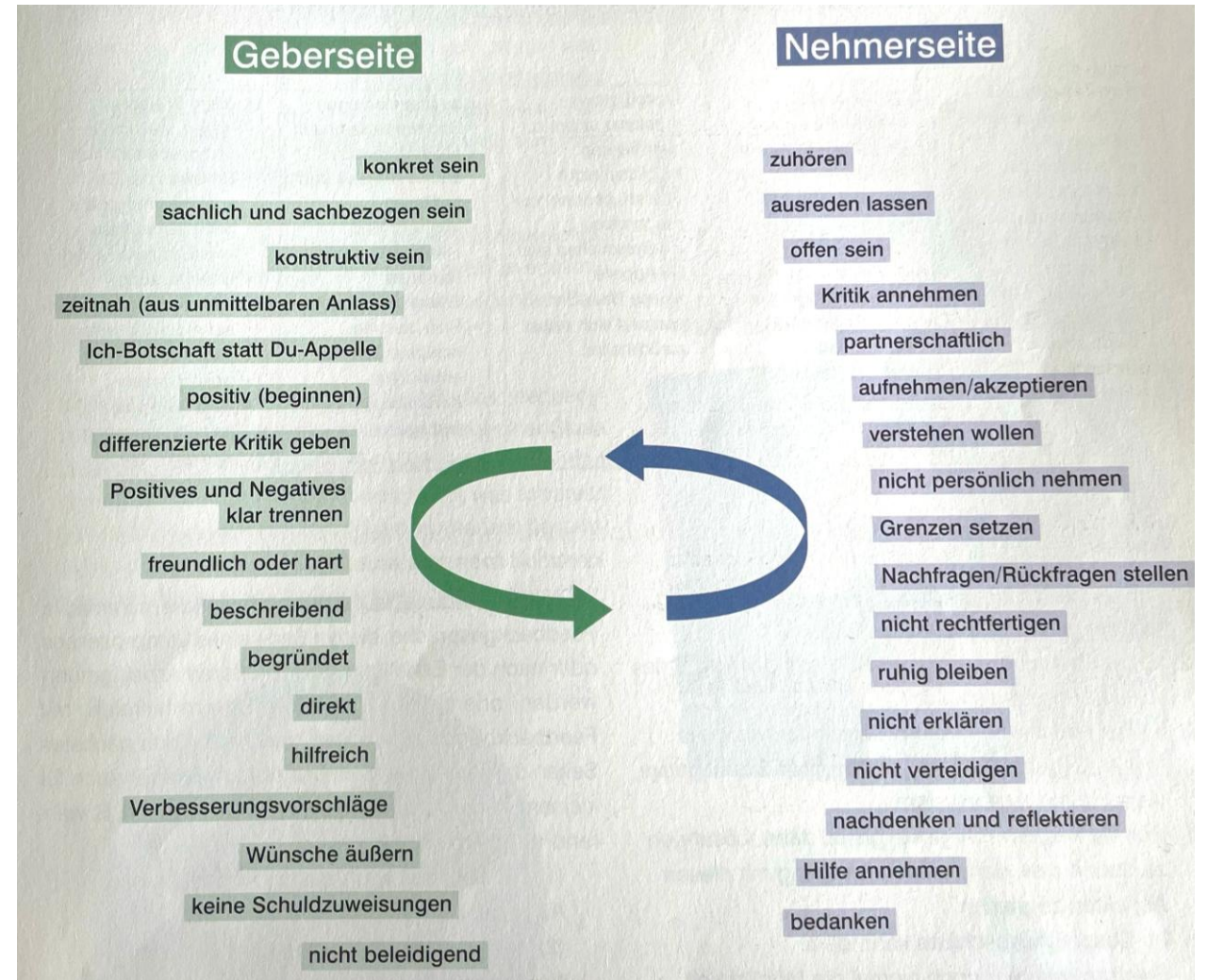
- **Als Lehrperson (Geberseite):**

- konkret und verständlich formulieren
- wertschätzend und respektvoll bleiben
- auf Verbesserung ausgerichtet sein

- **Als Lernende:r (Nehmerseite):**

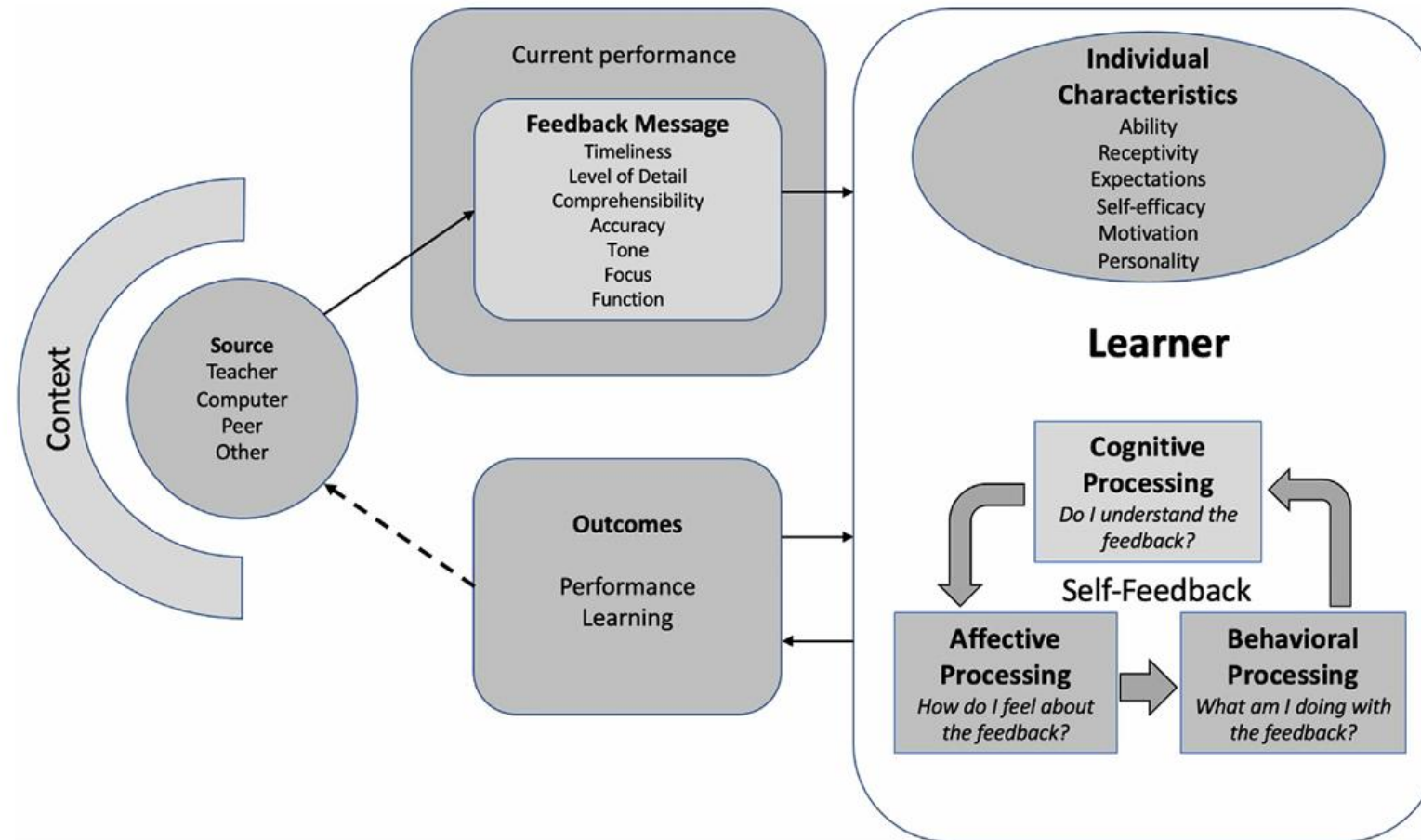
- zuhören und verstehen wollen
- nachfragen bei Unklarheiten
- Feedback annehmen und reflektieren

Was ist schwieriger: gutes Feedback geben oder es anzunehmen?



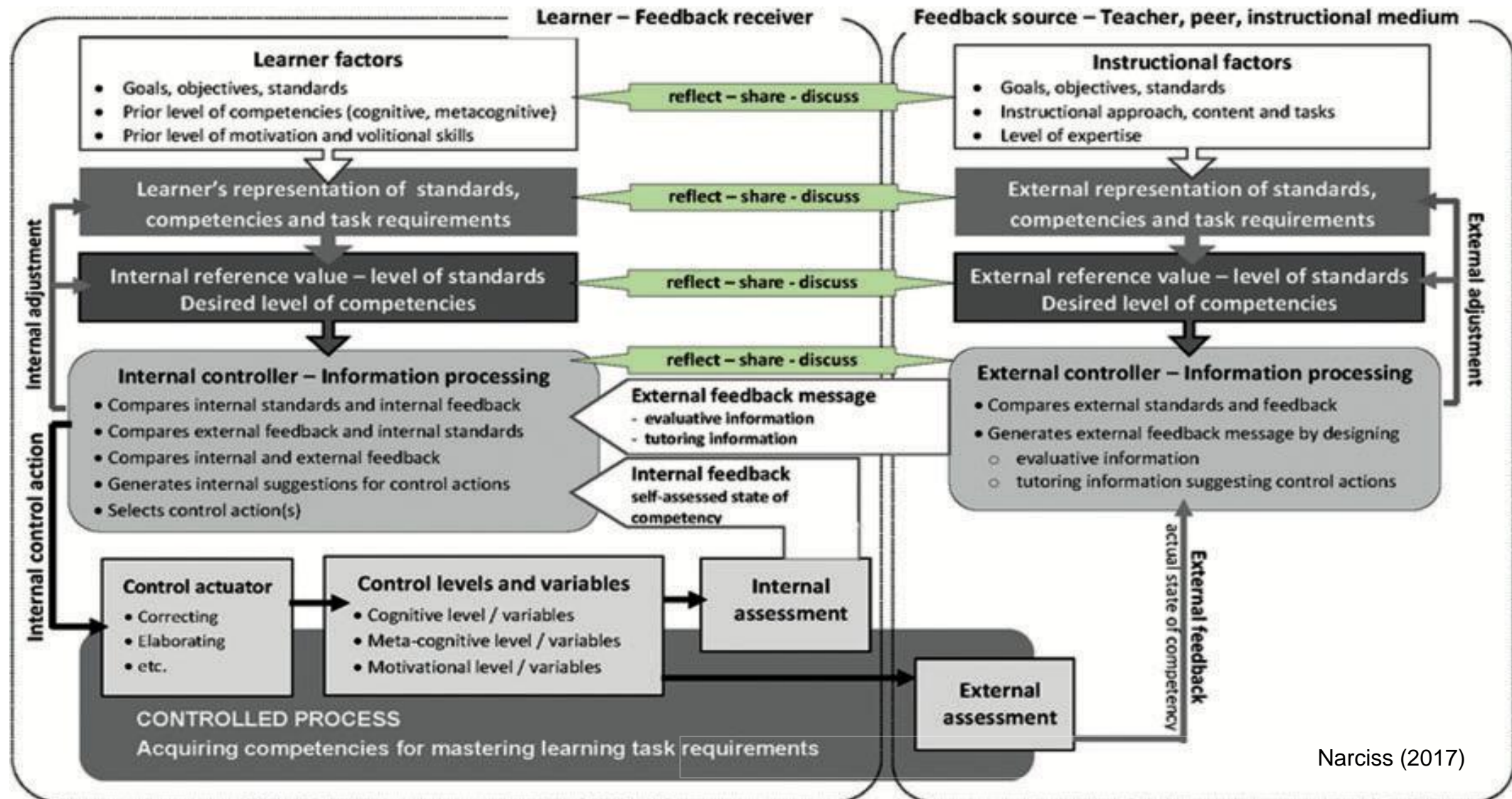
Wernke, Friedrich Jahresheft Praxisteil, 2019, S.3)

# Student-Feedback Interaction Model (Revised)



Lipnevich & Smith (2022)

# Interactive Two Loop Model



# Motivation und Feedback



# Erklärungen der Schüler:innen für ihre Leistungen

Ein Schüler erklärt sich eine gute Zensur – und somit seine Mathematikleistungen mit seinen intensiven Vorbereitungen (Anstrengung).

Eine Mitschülerin führte ihr fast gleiches Ergebnis auf ihr Können zurück. Weitere Befragte gaben an, dass das Ergebnis damit zusammen hänge, dass sie einen guten Tag gehabt hätten.

Schüler:innen, die schlecht abgeschnitten hatten, behaupteten, für das Fach nicht die nötige Begabung zu haben, andere gaben an, bei der Auswahl der Aufgaben Pech gehabt zu haben.

# Erklärungen der Schüler:innen für ihre Leistungen

Ein Schüler erklärt seine intensiven Vorbereitungen (Anstrengungen)

Eine Mitschülerin fürchtet, dass das Ergebnis das eigene Selbstwertgefühl beeinträchtigen könnte

Schüler:innen, die sich Sorgen machen, andere gar nicht zu haben, andere gar nicht zu sein

Menschliches Bedürfnis des Strebens nach Erfolg, Bewältigung von herausfordernden Aufgaben/ Auseinandersetzung mit Gütemaßstab

→ **Hoffnung auf Erfolg steht Furcht vor Misserfolg gegenüber**

➤ **Erfolgsmotivierte Personen:** realistische Ziele, erfolgreicher; Erfolge werden eigenen Fähigkeiten zugeschrieben – Stolzerleben

➤ **Misserfolgsmotivierte Personen:** unrealistische Ziele, häufiger Misserfolge, Erfolge werden eher „Zufall“ zugeschrieben - Hilfslosigkeit (Spinath 2011, S.49f)

... seinen intensiven

... fragte gaben an,

... nötige Begabung

# Worauf führen Schüler:innen Erfolg/Misserfolg zurück?

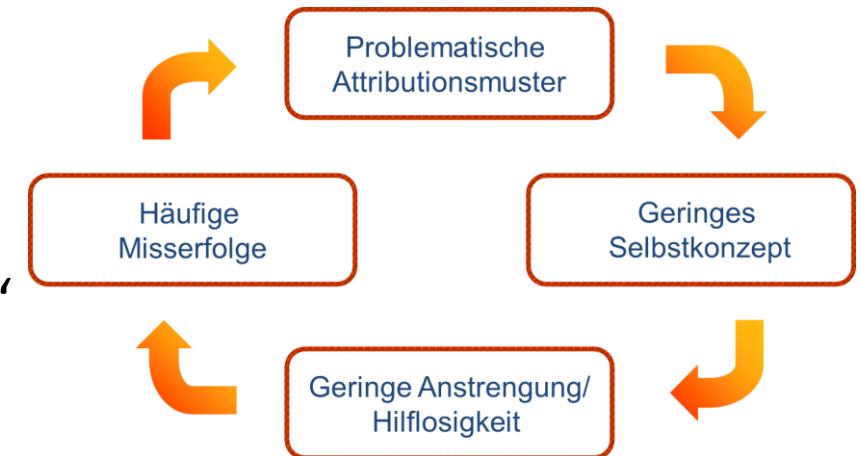
Feedback beeinflusst, wie Schüler:innen über ihre Leistungen denken.

## ✓ förderlich

„Ich habe mich angestrengt“  
„Ich kann das lernen“

## ✗ problematisch


„Ich bin einfach schlecht“  
„Ich hatte nur Glück / Pech“



Ziel: Anstrengung & Lernprozess stärken und nicht die feste Begabung betonen.

Spinath 2011, S.49f

# Warum Attribution Motivation beeinflusst



Ursachen	Lokalität	Stabilität	Kontrollierbarkeit
Fähigkeit	internal	stabil	unkontrollierbar
<b>Anstrengung</b>	<b>internal</b>	<b>variabel</b>	<b>kontrollierbar</b>
Zufall	external	variabel	unkontrollierbar
Aufgabenschwierigkeit	external	stabil	unkontrollierbar

Attributionsschema nach Weiner (1985)

# Welche Motivierungsqualität sollte Feedback haben?



Drei grundlegende psychische Bedürfnisse (basic needs) nach Deci und Ryan:

- **Autonomie-Erleben:** Ich kann mitentscheiden/ ich habe Einfluss
- **Kompetenz-Erleben:** Ich kann etwas und werde besser
- **Soziale Einbindung:** Ich werde gesehen und wahrgenommen

Zusätzlich: Wahrnehmung der Bedeutung der Lerninhalte

(Deci, Edward. L; Ryan, Richard M. (1993): „Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik“. In: Zeitschrift für Pädagogik. 39. S. 223-228.)

# Feedback und Vertrauen

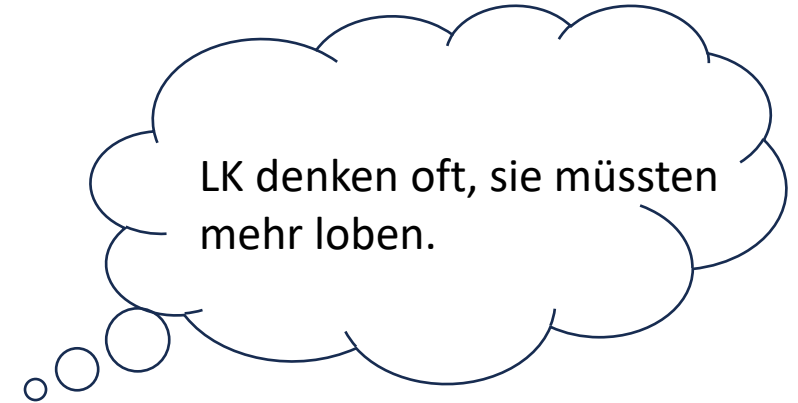
Schule  Fehlerkultur

- SuS kommen in den Unterricht, um das zu lernen, was sie noch **nicht** wissen
  - Ideen erforschen
  - Neugier gegenüber Unbekanntem
  - Fehler & Nichtwissen stehen im Vordergrund
- Feedback braucht ein Klima des gegenseitigen **Vertrauens**.
- Das ist in Schule und Unterricht keine Selbstverständlichkeit. Vertrauen bedeutet: Jeder hat das Recht darauf, als Person mit individuellen Stärken und Schwächen ernst genommen und angehört zu werden, hat das Recht auf Respekt und Wertschätzung.
- Klasse als geschützter Raum: Fehler machen = Teil des Lernprozesses

Hattie & Zierner (2019)

# Positive Fehlerkultur

Für wirksames Feedback braucht es eine Fehlerkultur in der Fehler willkommen (!) sind.



„Schulisches Lernen und Fehlermachen sind untrennbar miteinander verknüpft.“ (Hascher & Hagenauer, 2010, S. 377)

## ✓ Fehlermanagement

- ✓ Fehler werden genutzt
- ✓ offene Lernkultur
- ✓ Reflexion und Verbesserung
- ✓ Fokus auf Lernprozess

## ✗ Fehlervermeidung

Lietze, 2019

- ✗ Stress und Frustration
- ✗ Angst vor Bewertung
- ✗ geringe Beteiligung
- ✗ Fokus auf richtig/falsch

Dimitrova et al., 2015; Oser et al., 1999

# Positive Fehlerkultur

„Schüler\*innen unterstützen sich gegenseitig“  
verknüpfen

Aktiver, konstruktiver Umgang der Lehrpersonen mit Fehlern (Moschner, 2017).

Das Ziel von Unterricht ist nicht das Vermeiden von Fehlern:  
Es ist der richtige Umgang mit Fehlern, das sog. „**aus Fehlern lernen**“, was  
Schüler\*innen in ihrem Lernprozess unterstützen kann.

Das sog. „**negative Wissen**“ (Wissen, wie es nicht funktioniert) führt die  
**Schüler\*innen zum „positiven Wissen“ (Wissen, wie es funktionieren kann)** (Vgl.  
Oser et al., 1999).

- ✓ Reflexion und Verbesserung
- ✓ Fokus auf Lernprozess
- ✗ geringe Beteiligung
- ✗ Fokus auf richtig/falsch

Dimitrakopoulou et al., 2015; Oser et al., 1999

# Merkmale einer positiven Fehlerkultur

- aktiv nach Schwierigkeiten fragen
- Unsicherheit positiv sehen, denn sie hilft, Komplexität wahrzunehmen, Prioritäten abzuwägen und zunächst Unbeachtetes zu registrieren
- Berichte über Probleme, Fehler, Irrtümer, Zwischenfälle wertschätzen
- Ad Hoc-Schuldzuschreibung vermeiden
- Aufmerksamkeit für skeptische Fragen generieren
- Fehler als Signal verstehen und als Information über den Zustand des Systems einordnen (Schul-, Klasse-, und Familiensystem)

(Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2020)

# Erfolgreicher Umgang mit Fehlern im Unterricht

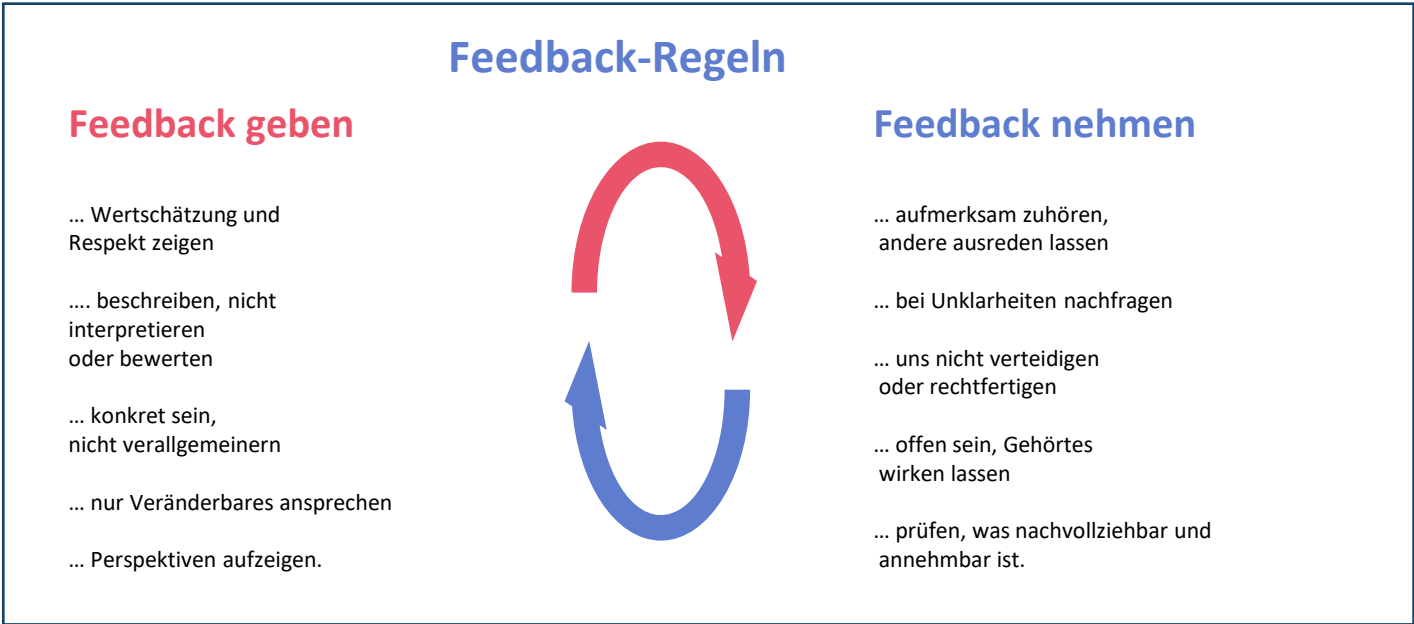
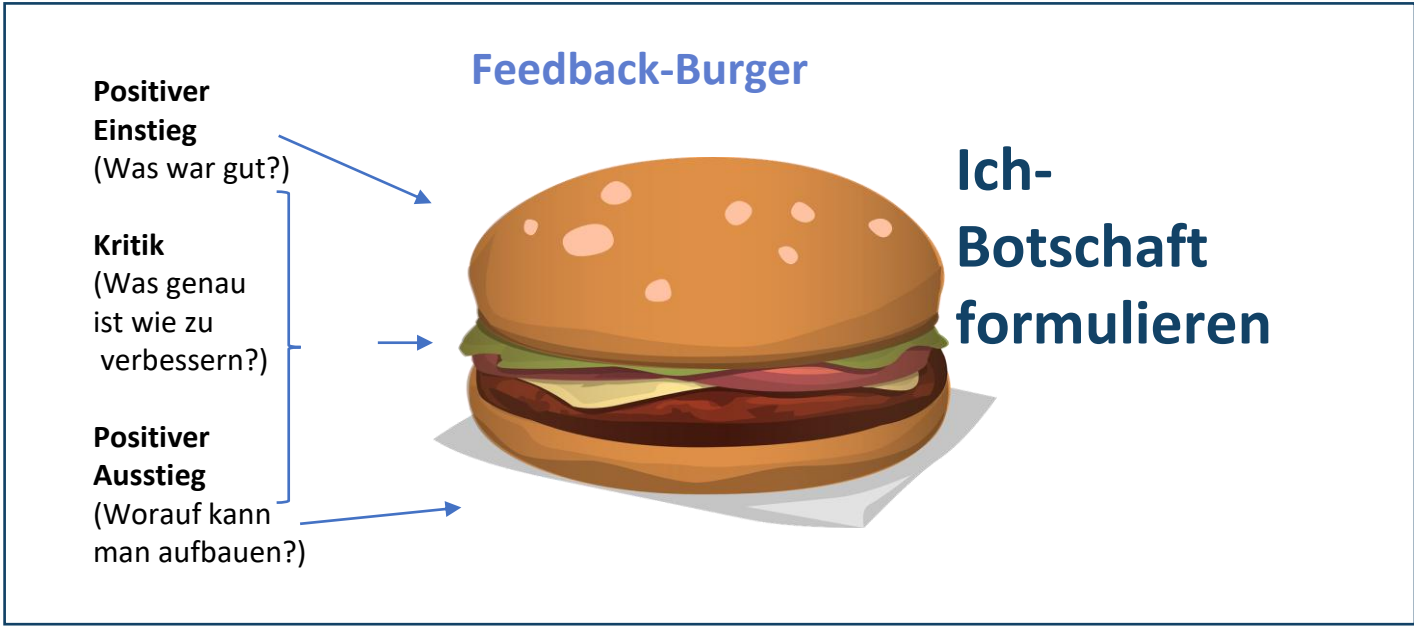
- Grundsätzliche Gesprächsbereitschaft der Lehrperson
- Individualisierung – Schüler:innen werden in Fehlersituationen gemäß ihren persönlichen Eigenarten und Fähigkeiten behandelt
- Angemessenheit der Körpersprache und nonverbalen Kommunikation, sie stimmt mit der verbalen Botschaft überein und ist fehlerfreundlich, z.B. ist die Lehrperson dem betreffenden Schüler:innen zugewandt, hat Blickkontakt, hat die richtige Distanz
- Die Fehlersituation wird für das Lernen durch Einsicht genutzt
- Der Umgang mit dem Fehler ist kreativ, didaktisch einfallsreich, möglicherweise sogar lustvoll
- die Lehrperson ist bereit und fähig, sich im entwicklungspsychologischen Sinne in den Denkprozess des Schülers zu versetzen und daran anzuknüpfen
- die Lehrperson praktiziert Vertrauensvorschuss, sie geht im Prinzip davon aus, dass der Schüler:innen ihre Fehler selbst finden und daraus lernen kann.

(Spychiger, Oser, Hascher, 1999, S. 48)

# Zusammenfassung

- Schulisches Lernen und Fehlermachen sind untrennbar miteinander verknüpft
- Fehler sind unvermeidbar im Lernprozess. Der Versuch, sie zu vermeiden, kann zu Stress und Frustration führen. Ein konstruktiver Umgang fördert eine wachstumsorientierte Grundhaltung
- Ein positiver Umgang mit Fehlern bedarf der grundsätzlichen Annahme eines wachstumsorientierten Mindsets.
- Erst wenn diese psychologische und physiologische Komponente, der Angst vor Fehlern (vgl. Stereotype Threat Forschung) entfällt, kann eine Person sich optimistisch einer Herausforderung stellen.
- Hierbei ist das wachstumsorientierte Mindset der Schüler:innen sowie der Lehrpersonen wichtig, damit Herausforderungen als Möglichkeiten genutzt werden, um sich zu verbessern.
- Hohe Erwartungen formulieren, Vertrauen schenken, Unterstützung anbieten

Wie kann konstruktives Feedback gelingen?

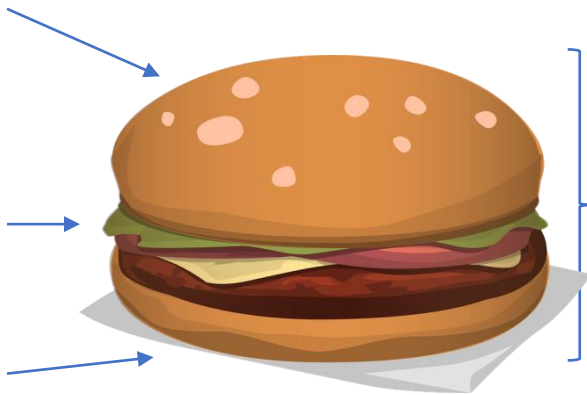


## Feedback-Burger

**Positiver Einstieg**  
(Was war gut?)

**Kritik**  
(Was genau ist wie zu verbessern?)

**Positiver Ausstieg**  
(Worauf kann man aufbauen?)



**Ich-Botschaft formulieren**

## Feedback-Regeln

### Feedback geben

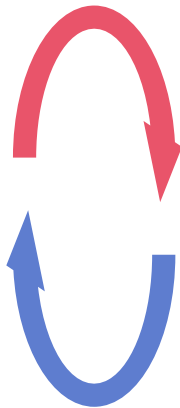
... Wertschätzung und Respekt zeigen

... beschreiben, nicht interpretieren oder bewerten

... konkret sein, nicht verallgemeinern

... nur Veränderbares ansprechen

... Perspektiven aufzeigen.



### Feedback nehmen

... aufmerksam zuhören, andere ausreden lassen

... bei Unklarheiten nachfragen

... uns nicht verteidigen oder rechtfertigen

... offen sein, Gehörtes wirken lassen

... prüfen, was nachvollziehbar und annehmbar ist.

## Konstruktives Feedback üben

Wenn Sie an die vorgestellten Hinweise zu konstruktivem Feedback denken, wie könnten gute Sätze für positives, wertschätzendes Feedback (für Ihr Fach) lauten? [Einstieg + Ausstieg] Notieren Sie Ihre Ideen auf den Moderationskarten. (5 Minuten)

Tauschen Sie sich mit Ihrem Sitznachbar:innen aus. (5 Minuten)

Hiernach sammeln wir die Ergebnisse im Plenum.



***Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!***

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

Universität Duisburg-Essen