

Feedback

Welche Funktion hat es in der Ausbildung?

Dr. rer. medic. Henning Sander, M.Sc.

Gesundheitswissenschaftler | Schulleiter

Symposium Praxisanleitung in der Leitstelle | 25.04.2024

„Feedback“
begegnet
uns überall

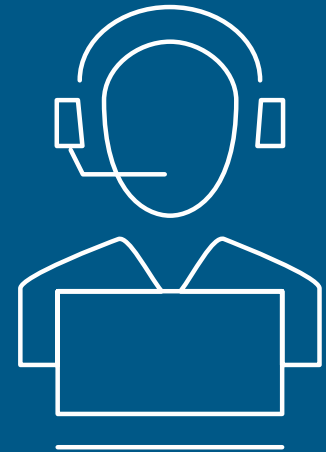
Lernsituation:

Unser Auszubildender in der Leitstelle hat seine ersten zwei Wochen in der Leitstelle wirken dürfen.

Sie sollen nun das Feedbackgespräch führen



Richtig
machen



???

Alles klar!

Ich habe ein
paar Fragen!



Was soll Feedback eigentlich erreichen?



- Die Lücke schließen, zwischen dem Ist und dem Soll (Definition nach Sadler 1989).
- Voraussetzung: Die Anleiter müssen wissen, was die Auszubildenden erreichen sollen und wo sie stehen.
- Je transparenter dies den Auszubildenden ist, desto selbstständiger können gelernt und Ziele erreicht werden.

Qualität



Quantität

Bedeutung von Feedback

Ränge der Effekte



HINWEIS: Eine fortlaufend aktualisierte Hattie-Rangliste auf englisch mit derzeit 252 Einflussgrößen | Ab 0.4 ein deutlicher Effekt

Quelle: <https://visible-learning.org/de/hattie-rangliste-einflussgroessen-effekte-lernerfolg/>

Bedeutung anderer Lernmethoden

Rang 86

Bedeutung von Feedback

800 Metaanalysen

50.000 Einzelstudien

80 Millionen Menschen

Doppelt so hoher Effekt wie der Durchschnitt aller anderen Effekte der Schulbildung zusammen.

Kompetenzstufen nach Dreyfus



Stufen

Novize

- Minimales oder Lehrbuchwissen, ohne es mit der Praxis zu verbinden
- Wissen ohne Referenz zum Kontext

Fortgeschrittener

- Gutes Grund- und Hintergrundwissen der Praxis
- Erkennen der Bedeutung
- Analytische Bewertung des Kontextes

Experte

- Maßgebliches Wissen, tiefes und breites Verständnis der Praxis
- Intuitive Entscheidungsfindung



Vier Feedbackebenen nach Hattie

Novize

- Feedback auf Aufgabenebene

Fortgeschrittener

- Feedback auf Prozessebene

Experte

- Feedback auf Selbstregulationsebene



Vier Feedbackebenen nach Hattie

Lob

- Feedback bezogen auf das Selbst



Feedbackebenen nach Hattie



Auf Aufgabenebene

- Bezieht sich auf die konkret zu bewältigende Aufgabe und deren Ergebnis
- Meist informationsbezogenes oder korrekatives Feedback (z. B. richtig oder falsch)
- Kann sehr wirksam sein, vor allem wenn sich der Lernende noch auf die Anforderungen der Handlungen in Einzelschritten konzentrieren muss.
- Muss unter Umständen während des Szenarios gegeben werden, also während der Teilnehmer noch mit der Aufgabenbewältigung beschäftigt ist.

Feedbackebenen nach Hattie



Auf Prozessebene

- Bezieht sich auf den Weg des Lernens
- Kann dazu dienen, alternative Lösungs- oder Lernwege aufzuzeigen
- Richtet sich vor allem an Teilnehmer, die nicht mehr mit jedem Einzelschritt einer Aufgabe befasst sind

Feedbackebenen nach Hattie



Auf Ebene der Selbstregulation

- Fokus liegt auf der Fähigkeit den eigenen Entwicklungsprozess zu beobachten, einzuschätzen und zu verbessern
- Hilft den Lernenden, sich selbst besser einzuschätzen, schafft Selbstvertrauen und erhöht die Selbstwirksamkeit
- Erfolgt durch das Stellen von reflexiven oder sondierenden Fragen und richtet sich an Lernende, die in der Lage sind, erlernte Strategien zu übertragen und anzupassen

Feedbackebenen nach Hattie

Auf der Selbst-Ebene

- Richtet sich an das „Selbst“ und wird häufig unter dem Begriff „Lob“ zusammengefasst
- Lob wird von Lernenden erwartet und ist in der Bildung allgegenwärtig
- Lob enthält wenige aufgabenbezogene Informationen
- Sollte vom Feedback getrennt werden, da es die Wirkung von Feedback verwässert oder sogar abschwächt
- Loben ist dennoch wichtig, jedoch nicht im Rahmen von Feedback




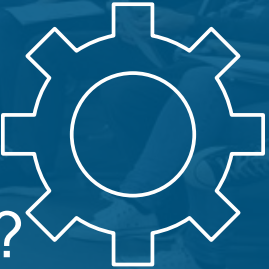

Feedback Impulsfragen



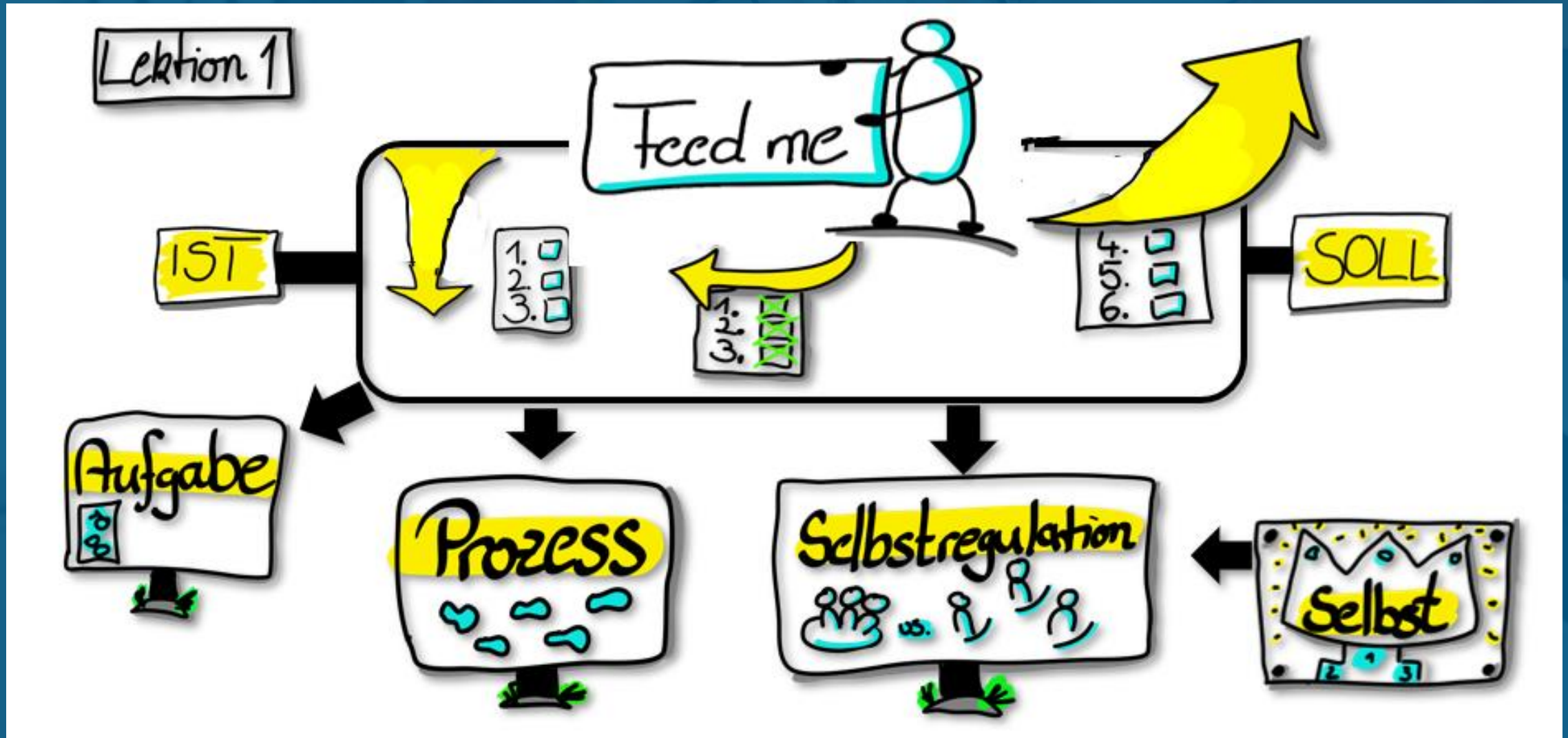
- Das Anwenden von Impulsfragen durch den Lehrenden sollte als Wegbereiter von Feedback genutzt werden
- Impulsfragen ermöglichen es Lernenden Verständnisdefizite unmittelbar zu identifizieren
- Darüber hinaus regen sie Teilnehmer an, mehr Anstrengung in die Planung und in die Verwirklichung Strategien zur Problemlösung zu investieren



Beispiel Feedback-Impulsfragen

<p>Aufgabe</p>	<p>War die Durchführung der Handlung so korrekt? Was hast Du <i>genau</i> gut gemacht?</p>	
<p>Prozess</p>	<p>Wie erklärst Du den vorliegenden Verlauf? Welche Informationen fehlen Dir im Moment? Welche Strategien hast Du zur Lösung eingesetzt?</p>	
<p>Selbstregulation</p>	<p>Was ist passiert als Du...? Wie hat sich Deine Ansicht zu... verändert?</p>	

Zusammenfassung





Vielen Dank für Ihr Feedback!

h.sander@rkish.de