

## Lernerfolgskontrolle in der Erwachsenenbildung

Inhalt	Theoretisches Wissen	Fähigkeiten	Soft Skills
Monitoring Metakognition Feedback	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Was Monitoring ist und was es nicht ist</li> <li>- Was Metakognition ist</li> <li>- Die Bedeutung von Metakognition</li> <li>- Metakognition in der Praxis</li> <li>- Was Feedback ist</li> <li>- Die Forschungslage zum Thema Feedback</li> <li>- Die Gründe dafür Feedback zu geben</li> <li>- Wie man effektiv Feedback empfängt</li> <li>- Wie man effektiv Feedback gibt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planungsfähigkeit</li> <li>- Monitoring</li> <li>- Evaluation</li> <li>- Kommunikation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstbewusstsein</li> <li>- Introspektion</li> <li>- Achtsamkeit</li> <li>- Kritisches Denken</li> <li>- Problemlösefähigkeit</li> <li>- Aktives Zuhören</li> <li>- Empathie</li> <li>- Kritikfähigkeit</li> <li>- Konfliktmanagement</li> </ul>

### Einführung

Wenn Sie etwas unterrichtet haben, möchten Sie natürlich wissen, wie viel die SchülerInnen gelernt haben, auf welchem Niveau sie sich befinden und wo sie noch Wissenslücken haben. Aus diesem Grund wollen wir uns Strategien ansehen, mit denen Sie sicherstellen können, dass Ihre SchülerInnen Fortschritte machen.

Dieses Modul befasst sich mit der Rolle von Feedback und Konzepten der Selbstkontrolle im Unterricht. Wir werden untersuchen, welche Möglichkeit es gibt, wo ihre Grenzen liegen und wie sie umgesetzt werden können.

# Thema 1 | Verstehen was Monitoring in der Erwachsenenbildung bedeutet



## Definition von Monitoring in der Erwachsenenbildung

Das Oxford Learners Dictionary definiert Monitoring als "etwas über einen gewissen Zeitraum hinweg beobachten und überprüfen, um zu sehen, wie es sich entwickelt, damit man gegebenenfalls Änderungen vornehmen kann".

Eine typische Definition für die klassische Lehrer-

Schüler-Beziehung könnte wie folgt lauten:

Aktivitäten, die der Lehrende durchführt, um das Lernen der Schüler zu verfolgen, um Unterrichtsentscheidungen zu treffen und den Schülern Rückmeldung über ihre Fortschritte zu geben.

## Was ist Monitoring in der Erwachsenenbildung NICHT

Es gibt einen deutlichen Unterschied zwischen dem Monitoring des Lernfortschritts von Kindern und Erwachsenen. Während Kinder eine stärkere extrinsische Motivation benötigen und auf lehrergeleitete Methoden angewiesen sind, agieren Erwachsene selbstgesteuert und stützen sich bei der Gestaltung von Lernprozessen stark auf ihre bisherigen Lebenserfahrungen. Deshalb bedeutet das Monitoring der Leistungen erwachsener Lernender, dass die Lernenden in die Lage versetzt werden, ihren Lernprozess erfolgreich zu überprüfen.

Aus diesem Grund ist es wichtig, den Unterschied zwischen Pädagogik und Andragogik zu verstehen. Welcher Lernansatz verwendet wird, kann den Unterschied zwischen einem wenig motivierten Lernenden und einem bereitwilligen, engagierten Erwachsenen ausmachen. Das bedeutet nicht, dass Kinder und Erwachsene zwangsläufig grundverschieden lernen.

Tatsache ist, dass Erwachsene mit unterschiedlichen Motivatoren zum Unterricht kommen. Sie wissen, was in der Vergangenheit funktioniert hat, oder haben Gewohnheiten, die sich auf die Art und Weise auswirken, wie sie lernen und neue Informationen aufnehmen - aus diesem Grund kann es sein, dass neue Themen, die mit einer traditionellen pädagogischen Strategie behandelt werden, dadurch für Erwachsene uninteressant werden.



Es gibt verschiedene Strategien, um den Erfolg des Wissenserwerbs zu überprüfen. Dieser Text wird sich auf die Rolle der Metakognition und des Feedbacks konzentrieren, da deren Vorteile vielfach nachgewiesen wurden.

## Thema 2 | Metakognition verstehen

### Definition von Metakognition

Metakognition ist die Fähigkeit einer Person, ihr Vorwissen zu nutzen, um eine Strategie für die Herangehensweise an eine Lernaufgabe zu planen, die notwendigen Schritte zur Problemlösung zu unternehmen, die Ergebnisse zu reflektieren und zu bewerten und die eigene Herangehensweise bei Bedarf zu ändern. Sie hilft den Lernenden, das richtige kognitive Werkzeug für die Aufgabe zu wählen, und spielt eine entscheidende Rolle für erfolgreiches Lernen.

Kognitive Strategien sind die grundlegenden geistigen Fähigkeiten, die wir zum Denken und Lernen einsetzen (z. B. Abrufen von Informationen aus dem Gedächtnis, Analysieren von Klängen und Bildern, Herstellen von Assoziationen zwischen verschiedenen Informationen oder Vergleichen/Kontrastieren von Informationen, Ziehen von Schlussfolgerungen oder Interpretieren von Texten).

Sie helfen dem Einzelnen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, z. B. das Verstehen eines Textes oder das Lösen einer Matheaufgabe, und sie können individuell identifiziert und gemessen werden.



Im Gegensatz dazu stellen metakognitive Strategien sicher, dass ein übergreifendes Lernziel erreicht wird oder wurde. Beispiele für metakognitive Aktivitäten sind die Planung der Herangehensweise an eine Lernaufgabe, der Einsatz geeigneter Fähigkeiten und Strategien zur Lösung eines Problems, das Überprüfen des eigenen Textverständnisses, die Selbsteinschätzung und Selbstkorrektur als Reaktion auf die Selbsteinschätzung, die Bewertung des Fortschritts bei der Erledigung einer Aufgabe und die Wahrnehmung von Ablenkungsreizen.

### Die Bedeutung von Metakognition für die Lernerfolgskontrolle

Die Forschung zeigt, dass Schüler metakognitive Fähigkeiten erlernen können, um ihr Lernen zu verbessern. Metakognition ist die Fähigkeit, Vorwissen zu nutzen, um eine Strategie für das



Herangehen an eine Lernaufgabe zu planen, die notwendigen Schritte zur Problemlösung zu unternehmen, die Ergebnisse zu reflektieren, zu überwachen und zu bewerten und den eigenen Ansatz bei Bedarf zu ändern. Sie hilft den Lernenden, das richtige kognitive Werkzeug für die Aufgabe zu wählen, und spielt eine entscheidende Rolle für erfolgreiches Lernen.

Die Entwicklung von Verständnis erfordert sowohl kognitive als auch metakognitive Elemente. Die Lernenden "konstruieren Wissen" mithilfe mentaler Strategien, und sie regulieren, überwachen und bewerten ihr Lernen mithilfe metakognitiver Techniken. Durch dieses "Nachdenken über das Denken", diesen Einsatz metakognitiver Strategien, findet das eigentliche Lernen statt.

In dem Maße, in dem die Schülerinnen und Schüler geübter im Umgang mit metakognitiven Strategien werden, gewinnen sie an Selbstvertrauen und werden als Lernende unabhängiger. Personen mit gut entwickelten metakognitiven Fähigkeiten können ein Problem durchdenken oder eine Lernaufgabe angehen, geeignete Strategien auswählen und sich für eine Vorgehensweise entscheiden, um das Problem zu lösen oder die Aufgabe erfolgreich zu bewältigen. Sie denken oft über ihre eigenen Denkprozesse nach und nehmen sich Zeit, um über Fehler oder Ungenauigkeiten nachzudenken und daraus zu lernen.

Einige Unterrichtsprogramme, die Schüler zum Erlernen metakognitiver Strategien ermutigen, ermöglichen es ihnen, "metakognitive Gespräche" mit sich selbst zu führen, um über ihr Lernen, die Herausforderungen, denen sie begegnen, und darüber, wie sie sich selbst korrigieren und weiterlernen können, zu "sprechen".

Darüber hinaus schneiden Personen, die eine Vielzahl von metakognitiven Fähigkeiten aufweisen, bei Prüfungen besser ab und erledigen ihre Aufgaben effizienter. Sie verwenden häufiger das passendere Werkzeug für die jeweilige Aufgabe und ändern ihre Lernstrategien nach Bedarf, indem sie Lernblockaden erkennen und Werkzeuge oder Methoden ändern, um die Zielerreichung sicherzustellen. Da die Metakognition eine entscheidende Rolle für den Lernerfolg spielt, müssen die Lehrkräfte die Lernenden bei der Entwicklung ihrer metakognitiven Fähigkeiten unterstützen.



## Die Forschung hinter Metakognition

Erfolgreiche Lernende verfügen über ein Repertoire an Strategien, aus dem sie auswählen und auf neue Situationen übertragen können. Die Lehrkräfte müssen die Aufgaben auf einem angemessenen Schwierigkeitsgrad stellen. Die Lernenden müssen metakognitive Strategien anwenden, um den Erfolg zu kontrollieren. Die Aufgabe darf aber nicht so anspruchsvoll sein, dass die Lernenden überfordert oder frustriert werden.

Die Lehrkräfte müssen die Lernenden dazu anregen, bei der Bearbeitung der Aufgaben darüber nachzudenken, was sie gerade tun. Die Lehrkräfte sollten darauf achten, den Lernenden nicht das Denken abzunehmen oder ihnen vorzuschreiben, was sie zu tun haben, da dies die Gefahr birgt, dass die Lernenden zu Experten darin werden, Hilfe zu suchen, anstatt Experten darin, über ihr eigenes Lernen nachzudenken und es zu steuern. Effektiv arbeitende Lehrkräfte fordern die Lernenden stattdessen ständig auf, zu fragen: "Was sollte ich als Nächstes tun, um X zu erreichen?"

Es wurde festgestellt, dass nur wenige Lehrkräfte ausdrücklich Strategien zur Lernkontrolle vermitteln. Sie gehen davon aus, dass die Lernenden diese Strategien bereits in der Schule auf dem Weg zur Mittleren Reife oder dem Abitur gelernt haben. Viele haben dies jedoch nicht getan und sind sich des metakognitiven Prozesses und seiner Bedeutung für das Lernen nicht bewusst. Auswendiglernen ist die übliche - und oft auch die einzige - Lernstrategie, die Schüler anwenden, wenn sie eine Ausbildung beginnen.

Die Lernenden müssen ausdrücklich sowohl in kognitiven als auch in metakognitiven Strategien unterrichtet werden. Sie müssen wissen, dass sie eine Auswahl an Methoden haben, die sie in verschiedenen Kontexten einsetzen können, und sie müssen ihre Verwendung und ihren Erfolg mit diesen Strategien überwachen können.

## Metakognition und Monitoring implementieren

Die Lehrkräfte können die Lernenden ermutigen, strategischer zu denken, indem sie ihnen helfen, sich auf die Art und Weise zu konzentrieren, wie sie Informationen verarbeiten.

Selbstbefragung, reflektives Tagebuchschreiben und die Diskussion ihrer Denkprozesse mit anderen Lernenden sind Möglichkeiten, wie Lehrkräfte die Lernenden dazu ermutigen können, ihre metakognitiven Strategien zu untersuchen und zu entwickeln.



Metakognition wird weithin als ein Prozess verstanden, der sich über drei verschiedene Phasen erstreckt, und dass die Schüler Folgendes tun müssen, um erfolgreiche Denker zu werden:

1. Sie müssen einen Plan entwickeln wie sie vorgehen möchten, bevor sie eine Lernaufgabe angehen, z. B. Lesen zum Verstehen oder Lösen einer mathematischen Aufgabe.
2. Sie überprüfen wie sich ihr Verständnis entwickelt und bei Verständnisschwierigkeiten Auffrischungsstrategien anwenden.
3. Nach Abschluss einer Aufgabe sollten sie den Lernprozess reflektieren und evaluieren, was hilfreich war und was weniger.

Die Lehrkräfte können die Anwendung von Fragen vorleben und die Lernenden auffordern, sich in jeder Phase Fragen zu stellen. Sie können in die Unterrichtspläne Gelegenheiten einbauen, bei denen die Lernenden die Anwendung dieser Fragen bei Lernaufgaben üben können.

Hier sind einige Beispiele.

- **Während der Planungsphase** können die Lernenden fragen: Was soll ich lernen? Welches Vorwissen wird mir bei dieser Aufgabe helfen? Was sollte ich zuerst tun? Worauf sollte ich bei der Lektüre achten? Wie viel Zeit habe ich für diese Aufgabe? In welche Richtung soll mein Denken gehen?
- **In der Kontrollphase** können die Lernenden fragen: Wie mache ich mich? Bin ich auf dem richtigen Weg? Wie sollte ich vorgehen? Welche Informationen sind wichtig? Sollte ich mich in eine andere Richtung bewegen? Sollte ich das Tempo aufgrund der Schwierigkeit anpassen? Was kann ich tun, wenn ich etwas nicht verstehe?
- **In der Auswertungsphase** können die Lernenden fragen: Wie gut habe ich den Lernprozess gestaltet? Was habe ich gelernt? Habe ich die Ergebnisse erzielt, die ich erwartet habe? Was hätte ich anders machen können? Was hat mir geholfen und was weniger? Kann ich diese Denkweise auf andere Probleme oder Situationen anwenden? Gibt es etwas, das ich nicht verstehe - irgendwelche Lücken in meinem Wissen? Muss ich die Aufgabe noch einmal durchgehen, um eventuelle Wissenslücken zu schließen? Wie könnte ich diese Denkweise auf andere Probleme anwenden?

## Beispiel

### Beim Lesen

Bringen Sie den Lernenden bei, wie sie während des Lesens Fragen stellen können und stellen Sie "think-alouds" vor. Stellen Sie den Lernenden während des Vorlesens Fragen und bringen Sie ihnen bei, ihr Leseverhalten zu überprüfen, indem sie sich ständig fragen, ob sie den Inhalt des Textes verstehen. Bringen Sie ihnen bei, sich Notizen zu machen oder wichtige Details hervorzuheben, indem

sie sich fragen: "Warum ist dies ein wichtiger Satz, den man hervorheben sollte?" und "Warum hebe ich dies nicht hervor?"

Das Ziel der Vermittlung metakognitiver Strategien ist es, den Lernenden zu helfen, sich mit diesen Strategien vertraut zu machen. Sie wenden sie automatisch an, um Aufgaben zu lernen, ihre Aufmerksamkeit zu fokussieren, Bedeutungen abzuleiten und ihr Vorgehen anzupassen, wenn etwas schief läuft. Sie denken nicht über diese Fähigkeiten nach, während sie sie ausführen, aber sie können ihre metakognitiven Prozesse in der Regel genau beschreiben, wenn sie gefragt werden, was sie tun.

## Thema 3 | Feedback



Feedback wird oft als lästige Pflicht am Ende einer Veranstaltung empfunden.

Lehrkräfte erhalten ein abschließendes Feedback zu ihrer Ausbildung, Lernende zu dem, was sie gelernt haben.

Aber Feedback kann viel mehr bewirken.

Es bietet eine hervorragende Möglichkeit, die Qualität der Weiterbildung, den

individuellen Lernerfolg und die Motivation der Lernenden zu verbessern.

Doch was ist Feedback? Welche Formen und Anforderungen gibt es, und wie können sie in der Erwachsenenbildung sinnvoll eingesetzt werden?

### Definition von Feedback

Das Oxford Learners Dictionary definiert Monitoring als "Ratschläge, Kritik oder Informationen darüber, wie gut oder nützlich etwas oder jemandes Arbeit ist". Diese kommunizierte Wahrnehmung oder Einschätzung kann in einem weiteren Schritt zur Veränderung oder Verbesserung genutzt werden. In Bildungssektor beschreibt Feedback die Kommunikation zwischen Menschen, bei der einer dem anderen eine Information darüber gibt, was er wahrgenommen oder verstanden hat. Dies ermöglicht dem Empfänger, auf das Feedback zu reagieren, indem er sein Verhalten oder Denken anpasst.

Es gibt zwei Arten von Feedback: formatives und summatives Feedback. Während das summative Feedback eine abschließende, zusammenfassende Rückmeldung über die Summe der erworbenen



Kenntnisse und Fertigkeiten ist, untersucht das formative Feedback den Lernstand und die Annäherung an die Lernziele zu einem bestimmten Zeitpunkt. Es zeigt Wissenslücken, Fehler und mangelndes oder falsches Verständnis auf.

Formatives Feedback hat einen starken Einfluss auf das individuelle Lernen und ist eine wesentliche Voraussetzung für die weitere Kursplanung.

Die australischen Professoren Boud und Molloy definieren formatives Feedback wie folgt:

"Feedback ist ein Prozess, bei dem die Lernenden Informationen über ihre Arbeit erhalten. Dies ermöglicht es ihnen, die Ähnlichkeiten und Unterschiede zu den entsprechenden Standards sowie den Wert ihrer Arbeit selbst einzuschätzen und dadurch ihre Arbeit zu verbessern."

In der Erwachsenenbildung sind es die Lehrkräfte, die formatives Feedback geben, aber sie können auch Feedback erhalten, zum Beispiel von den Lernenden.

## Forschung zum Thema Feedback

Feedback ist seit langem als wirksames Mittel zur Förderung des Lernens und der Entwicklung von Schülern anerkannt. Jüngste Forschungen belegen, dass ein aussagekräftiges Feedback den Wissensstand und die Leistungen der Schüler erheblich verbessern kann.

Nicht alle Formen des Feedbacks werden als gleich wirksam angesehen, und manche Rückmeldungen können sogar kontraproduktiv sein - vor allem, wenn sie ausschließlich negativ oder korrigierend formuliert sind.

In den letzten zehn Jahren wurden in mehreren Studien Strategien für das Geben von Feedback im Bildungsbereich untersucht. Daraus ergaben sich eine Reihe von forschungsgestützten Tipps für wirksames Feedback zur Steigerung der Motivation, der Leistung und des Selbstwertgefühls der Schüler.

Je individueller das Feedback ist, desto besser wird es aufgenommen. Spezielles, schülerzentriertes Feedback weist folgende Merkmale auf: Es sollte individuell an die Lernenden gerichtet sein, sich auf ihre Leistung beziehen und auf motivationsfördernde Weise präsentiert werden.

Unsere Fähigkeit, sinnvolles und genaues Feedback zu geben, nimmt mit der Zeit ab. Zahlreiche Studien zeigen, dass Feedback am effektivsten ist, wenn es sofort gegeben wird und nicht erst einige Tage, Wochen oder Monate später.

Eine Überprüfung von 131 Studien zum Thema Feedback ergab, dass mehr als ein Drittel der Feedback-Interventionen die Leistung der Schüler verringerte. Auch wohlmeinende Lehrkräfte geben den Schülern regelmäßig Kommentare, die ihre intrinsische Motivation verringern und sie vom Lernen



abhalten.

Die Einbindung der Lernenden in den Feedback-Prozess hilft ihnen, Selbstbewusstsein zu entwickeln, und stattet sie mit den nötigen Entscheidungsfähigkeiten aus, um ungünstiges Verhalten besser zu erkennen und es anschließend neu auszurichten.

## Die Vorteile von Feedback

Eine zentrale Aufgabe von Feedback ist es, auf Fehler, Missverständnisse und Wissenslücken hinzuweisen und Hinweise auf eventuell notwendigen weiteren Wissenserwerb oder weitere Wissensveränderungen zu geben. Gerade in der Erwachsenenbildung bietet Feedback eine hervorragende Möglichkeit, die Qualität des Unterrichts, den individuellen Lernerfolg und die Motivation der Lernenden zu verbessern.

Die Lernenden kommen mit unterschiedlichen Erwartungen zum Unterricht und haben ein mehr oder weniger klares Ziel, was sie am Ende erreicht oder gelernt haben wollen. Die Kenntnis dieser unterschiedlichen Lernziele ist wichtig, um den unterschiedlichen Erwartungen gerecht zu werden und ein lernförderndes und motivierendes Klima zu schaffen.

Regelmäßiges, individuelles Feedback ermöglicht es den Teilnehmern, ihre Fortschritte besser wahrzunehmen und selbstgesteuert an ihren Zielen und Teilzielen zu arbeiten. So kann die Lehrkraft ihren Unterricht, die Inhalte und Methoden besser an die Voraussetzungen und Erwartungen der Teilnehmer anpassen.

Feedback kann sehr unterschiedliche Ziele erfüllen:

- Es hilft Lehrenden und Lernenden, die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung zu verringern und sich persönlich weiterzuentwickeln.
- Feedback fördert den Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden über das Lernen.
- Es unterstützt Lehrende dabei, ihren Unterrichtsstil zu verbessern.
- Es hilft bei der Einschätzung, wo der Lernende in Bezug auf sein Lernziel steht und welche Teilziele bereits erreicht wurden. Feedback hilft also, (Lern-)Erfolge sichtbar zu machen.
- Feedback fördert den Lernprozess der Lernenden. Es wird deutlich, welche (Lern-)Wege erfolgreich und welche weniger geeignet sind, und es können neue Lösungen und Strategien entwickelt werden.
- Feedback motiviert zum Lernen und ermutigt die Lernenden, neue Wege des Lernens zu finden und sich mit dem eigenen Lernen zu beschäftigen.



## Wie man Feedback konstruktiv empfängt

### Hören Sie genau hin

Das bedeutet, nicht zu unterbrechen. Hören Sie der Person zu und hören Sie auf das, was sie sagt, und nicht auf das, was Sie vermuten, dass sie sagen wird. Sie können mehr Informationen aufnehmen, wenn Sie sich auf das Zuhören und Verstehen konzentrieren, anstatt defensiv zu sein und sich auf Ihre Antwort zu konzentrieren.

### Achten Sie auf Ihre Reaktion

Ihre Körpersprache und Ihr Tonfall sagen oft mehr aus als Worte. Versuchen Sie, Barrieren zu vermeiden. Wenn Sie abgelenkt und gelangweilt aussehen, vermittelt das ebenfalls eine negative Botschaft. Aufmerksamkeit hingegen zeigt, dass Sie das, was Ihr Gesprächspartner zu sagen hat, zu schätzen wissen, und sorgt dafür, dass Sie sich beide wohler fühlen.

### Offen sein

Dies bedeutet, dass Sie offen für neue Ideen und andere Meinungen sind. Oft gibt es mehr als eine Möglichkeit, etwas zu tun, und andere haben vielleicht einen völlig anderen Standpunkt zu einem bestimmten Thema. Vielleicht lernen Sie etwas Wertvolles.

### Versuchen Sie die Botschaft zu verstehen

Vergewissern Sie sich, dass Sie verstehen, was Ihnen gesagt wird, insbesondere bevor Sie auf das Feedback reagieren. Stellen Sie bei Bedarf Verständnisfragen zur Klärung. Hören Sie aktiv zu, indem Sie kritische Punkte wiederholen, damit Sie sicher sind, dass Sie den Input richtig interpretiert haben. Fragen Sie in einer Gruppenumgebung nach dem Feedback der anderen, bevor Sie antworten. Wenn möglich, sagen Sie vorher, um welche Art von Feedback Sie bitten, damit Sie nicht überrumpelt werden.

### Reflektieren und entscheiden, was die nächsten Schritte sind

Beurteilen Sie den Wert des Feedbacks und die Konsequenzen, die sich ergeben, wenn Sie es nutzen oder ignorieren, und entscheiden Sie dann, was Sie aufgrund des Feedbacks tun wollen. Ihre Reaktion ist Ihre Entscheidung. Wenn Sie mit dem Feedback nicht einverstanden sind, sollten Sie eine zweite Meinung von einer anderen Person einholen.

### Nachbereitung

Es gibt viele Möglichkeiten, auf das Feedback zu reagieren. Manchmal besteht die Nachbereitung einfach darin, dass Sie die Vorschläge, die Sie erhalten haben, umsetzen. In anderen Fällen



vereinbaren Sie ein weiteres Treffen, um das Feedback zu besprechen oder die überarbeitete Arbeit erneut einzureichen.

## Wie man konstruktives Feedback gibt

### **Konzentrieren Sie sich auf das Verhalten, nicht auf die Person**

Eine Strategie besteht darin, das Gespräch mit der Nennung des fraglichen Verhaltens zu beginnen, dann zu beschreiben, wie Sie sich dabei fühlen, und mit Ihren Wünschen zu enden. Mit diesem Modell können Sie vermeiden, anklagend zu klingen, indem Sie das "Ich" verwenden und sich auf das Verhalten konzentrieren, anstatt auf vermutete Interpretationen.

Beispiel: "Ich habe dich seit einer Woche nicht mehr im Unterricht gesehen. Ich mache mir Sorgen, dass Du wichtige Informationen verpasst. Könnten wir uns die Tage treffen, um das zu besprechen?", statt: "Du interessierst dich offensichtlich nicht für diesen Kurs!"

### **Ausgewogenheit des Inhalts**

Verwenden Sie den "Sandwich-Ansatz". Beginnen Sie mit Kommentaren zu bestimmten Stärken. Das bestärkt den Empfänger und zeigt auf, was er weiterhin tun sollte. Nennen Sie dann bestimmte Bereiche, in denen Verbesserungen möglich sind, und zeigen Sie Wege auf, wie Änderungen aussehen könnten. Schließen Sie mit einem positiven Kommentar ab.

Dieses Modell trägt dazu bei, das Selbstvertrauen zu stärken und die Schwächen im Blick zu behalten. Beispiel: "Ihre Präsentation war großartig. Sie hatten einen guten Augenkontakt und waren gut vorbereitet. Im hinteren Teil des Raums konnte man Sie nur schwer hören, aber das können Sie mit etwas Übung überwinden. Machen Sie weiter so!" Anstelle von: "Sie haben nicht laut genug gesprochen. Trotzdem ist die Präsentation gut gelaufen."

### **Seien Sie genau.**

Vermeiden Sie allgemeine Kommentare, die für den Empfänger nur von begrenztem Nutzen sein könnten. Versuchen Sie, Ihre Aussage mit Beispielen zu illustrieren. Bieten Sie Alternativen an, anstatt nur Ratschläge zu erteilen, damit der Empfänger selbst entscheiden kann, was er aus Ihrem Feedback zieht.

### **Seien Sie realistisch**

Das Feedback sollte sich auf das konzentrieren, was geändert werden kann. Es ist nutzlos und frustrierend für die Empfänger, Kommentare zu etwas zu erhalten, worauf sie keinen Einfluss haben. Vermeiden Sie außerdem die Worte "immer" und "nie". Das Verhalten von Menschen ist selten absolut konsistent.



### **Machen Sie sich das Feedback zu Eigen**

Wenn Sie wertende Kommentare abgeben, verwenden Sie das Pronomen "ich" und nicht "sie" oder "man", was den Eindruck erwecken würde, dass Ihre Meinung allgemein anerkannt ist. Denken Sie daran, dass Ihr Feedback lediglich Ihre Meinung ist.

### **Zeitnah Feedback geben**

Suchen Sie einen geeigneten Zeitpunkt, aber warten Sie nicht zu lang, um Ihr Feedback zu übermitteln. Feedback verliert seine Wirkung, wenn es zu lange hinausgezögert wird. Ein verspätetes Feedback kann beim Empfänger auch Schuldgefühle und Unmut hervorrufen, wenn die Gelegenheit zur Verbesserung verpasst wurde. Wenn Ihr Feedback in erster Linie negativ ist, nehmen Sie sich Zeit, um vorzubereiten, was Sie sagen oder schreiben werden.

### **Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung an**

Feedback sollte ein kontinuierlicher Prozess sein, nicht ein einmaliges Ereignis. Nachdem Sie Ihr Feedback gegeben haben, bemühen Sie sich bewusst um ein Follow-up. Teilen Sie den Empfängern mit, dass Sie für Fragen zur Verfügung stehen, und bitten Sie gegebenenfalls um eine weitere Gelegenheit, in der Zukunft mehr Feedback zu geben.



## Test und Selbstreflexion

1. Es gibt keinen Unterschied zwischen der Überwachung der Lernfortschritte von Kindern und Erwachsenen.
  - Richtig
  - Falsch
2. Der Pädagoge weiß am besten, welche Lernstrategie bei wem funktioniert.
  - Richtig
  - Falsch
3. Es spielt keine Rolle, wann Sie Feedback geben; es kann direkt nach einer Unterrichtsstunde, eine Woche später oder einen Monat später sein. Es wird immer als effektives Feedback angesehen.
  - Richtig
  - Falsch
4. Wirksames Feedback motiviert zum Lernen und ermutigt die Schüler.
  - Richtig
  - Falsch
5. Je individueller das Feedback ist, desto besser wird es aufgenommen.
  - Richtig
  - Falsch
6. Untersuchungen haben ergeben, dass die meisten Lernenden bereits Selbstkontrollstrategien kennen und anwenden.
  - Richtig
  - Falsch



7. Die Selbsteinschätzung spielt in der Erwachsenenbildung eine wichtige Rolle.
- Richtig
  - Falsch
8. Personen, die eine Vielzahl von metakognitiven Fähigkeiten aufweisen, schneiden bei Prüfungen besser ab und erledigen ihre Aufgaben effizienter.
- Richtig
  - Falsch
9. Wenn Sie Feedback erhalten: Vergewissern Sie sich, dass Sie verstanden haben, was gesagt wird, insbesondere bevor Sie auf das Feedback antworten.
- Richtig
  - Falsch



## Selbstreflexion

1. Welche der Selbstbeobachtung ähnlichen Praktiken haben Sie bisher angewandt?
2. Welche der genannten Strategien, um effektiv Feedback zu erhalten, spricht Sie am meisten an?
3. Welche der genannten Strategien, um effektiv Feedback zu geben, gefällt Ihnen am besten?
4. Nachdem Sie sich mit der Theorie und den begleitenden Aktivitäten vertraut gemacht haben:
  - In welchem Setting könnten Sie sich vorstellen, eine der Aktivitäten in einer Ihrer Klassen durchzuführen?
  - Welche Auswirkungen könnte dies auf Ihre Klasse haben?
5. Welche Elemente der Selbststeuerung können Sie sich vorstellen, zu übernehmen und anzuwenden?





## Korrekte Antworten zum Quiz:

- 1) F
- 2) F
- 3) F
- 4) R
- 5) R
- 6) F
- 7) R
- 8) R
- 9) R



## Quellen und zusätzliches Material

Klante, S 2019, Feedback, Feedbackarbeit als Instrument der Entwicklung, accessed in german as pdf on the 16 December 2021, <[www.die-bonn.de/doks/2019-feedbackarbeit-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2019-feedbackarbeit-01.pdf)>

The importance of feedback for students 2019, The Graide Network, accessed 16 December 2021,  
<<https://www.thegraidenetwork.com/blog-all/importance-of-feedback-student-learning>>

TEAL Center Fact Sheet No. 4: Metacognitive Processes 2010, Teaching Excellence in Adult Literacy, accessed 16 December 2021,  
<[https://lincs.ed.gov/sites/default/files/4\\_TEAL\\_Metacognitive.pdf](https://lincs.ed.gov/sites/default/files/4_TEAL_Metacognitive.pdf)>

Set and Monitor Goals (n.d.), Literacy Information and Communication System, accessed 16 December 2021, <<https://lincs.ed.gov/state-resources/federal-initiatives/teal/guide/setgoals>>

Darn, S (n.d.), Monitoring, British Council, accessed 16 December 2021,  
<<https://www.teachingenglish.org.uk/article/monitoring>>

Self, J 2020, Monitoring Learning for Continuous Improvement p. 87-100, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, *Teaching K–12 Science and Engineering During a Crisis*, Washington, DC: The National Academies Press, accessed 16 December 2021  
<<https://doi.org/10.17226/25909>>

Beispiele für metakognitive Strategien und praktische Tipps für die Umsetzung:  
<https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/metacognitive>

Ein aufschlussreiches kurzes Video, das erklärt, worum es bei der Metakognition geht:  
<https://www.youtube.com/watch?v=eIZFL4FLVLE>

Weitere Übungen, um konstruktives Feedback zu geben:  
<https://www.viamaven.com/blog/try-these-feedback-exercises-with-your-team>