

## **Richtlinien für die Umsetzung konstruktiven Feedbacks in der Lehre an der HHU**

Erarbeitet durch die Arbeitsgruppe Feedback an der Medizinischen Fakultät der HHU  
[www.medicin.hhu.de/feedback](http://www.medicin.hhu.de/feedback)

### Definition

Feedback ist eine Rückmeldung (eines Feedbackgebers), die einen Abgleich zwischen erwarteter und wahrgenommener Performanz (eines Feedbacknehmers) ermöglicht. Dabei verfolgt Feedback das Ziel, dem Feedbacknehmer Anregungen zur Verbesserung seiner Performanz zu geben.

Feedback kann aus verschiedenen Quellen kommen (z.B. Lehrende, Studierende, Patient/innen), kann auf verschiedene Arten vermittelt werden (z.B. mündlich, schriftlich) und verschiedene Funktionen haben (z.B. Korrektur von Wissen, Aufzeigen alternativer Strategien, Anregung zur Reflexion).

### Gutes Feedback

- ist wertschätzend formuliert
- hilft zu klären was gute Performanz ist
- fördert die Selbsteinschätzung
- fördert die Reflexionsfähigkeit
- liefert spezifische Informationen über den Lernerfolg
- regt den Dialog zwischen Feedbacknehmer und Feedbackgeber an
- fördert die Motivation und das Selbstwertgefühl
- bietet Informationen für Lehrende zur Weiterentwicklung der Lehre

Definition adaptiert nach: Van De Ridder et al 2008, Hattie & Timperley (2007), Nicol & Macfarlane-Dick (2006).

### Regeln für den Feedbackgeber

#### **1 Stellen Sie die Rahmenbedingungen für die Feedbacksituation her.**

- *Schaffen Sie einen vertraulichen Rahmen.*
- *Formulieren Sie wertschätzend.*
- *Würdigen Sie gelungene Performanz.*
- *Geben Sie Feedback auf Augenhöhe.*
- *Geben Sie Feedback zeitnah.*
- *Trennen Sie beobachtetes Verhalten und die ausführende Person.*

*Beispiele:*

*„Die Krankheitsvorgeschichte des Patienten haben Sie passend eruiert...“*

#### **2 Benennen Sie Beobachtungen konkret, ohne diese zu bewerten.**

*Beispiele:*

*„Als Sie die Vene verfehlt haben und sich ein Hämatom zu bilden begann, haben Sie noch eine Weile weitergesucht, während der Patient Schmerzen äußerte...“*

*„Als die Patientin nach Mitteilung der Diagnose zu weinen begann, haben Sie Ihr Sprechtempo gesteigert und Therapieoptionen aufgezählt...“*

### **3 Schildern Sie Ihre subjektive Wahrnehmung der Beobachtung.**

*Beispiele:*

- „Ich hätte mir gewünscht, dass Sie...“*
- „Auf mich wirkte es...“*
- Mein Eindruck war, dass...“*
- „In meinen Augen...“*

### **4 Zeigen Sie potentielle Konsequenzen der beobachteten Performanz auf.**

*Beispiele:*

- „Wenn die Patientin sich von Ihnen in ihrer Sorge nicht gesehen fühlt, verliert sie möglicherweise das Vertrauen zu Ihnen. Zeit, die Sie in den emotionalen Zustand ihrer Patienten investieren, zahlt sich später vielfach aus...“*
- „Wenn Sie als Referent die von Ihnen gestellten Fragen selbst beantwortet, erleben Zuhörer dies häufig als Desinteresse mit der Folge, dass sie das Interesse an dem Vortrag verlieren...“*
- „Dies führt häufig dazu...“*
- „Das kann zur Folge haben, dass...“*

### **5 Geben Sie auf die konkrete Beobachtung bezogene Verbesserungsvorschläge.**

*Beispiele:*

- „Wenn Sie merken, dass eine venöse Punktion schmerzhaft wird, ist es häufig die bessere Alternative, wenn Sie die Kanüle ziehen, dem Patienten die Situation erklären und an anderer Stelle erneut beginnen...“*
- „Wenn Ihre Frage an das Auditorium nicht gleich beantwortet wird, lohnt es sich häufig, ein wenig zu warten. Bevor Sie die Antwort selbst geben, können Sie auch die Frage etwas umformulieren oder vereinfachen...“*
- „Alternativ kann man...“*
- „Hier bietet sich an...“*
- „In solch einer Situation ließe sich...“*

### **6 Zeigen Sie den Benefit Ihrer Verbesserungsvorschläge auf.**

*Beispiele:*

- „Der Patient nimmt auf diese Weise wahr, dass Sie seine Äußerungen ernst nehmen. In der Folge fasst er Vertrauen und kann sich Therapievorschlägen öffnen...“*
- „Das Auditorium merkt so, dass Sie spontan reagieren können und sich an ihren Wissensstand anpassen.“*
- „In der Folge...“*
- „Das führt dann dazu, dass...“*