



Sie sind hier: ▶ [Universität Wien \(http://www.univie.ac.at/\)](http://www.univie.ac.at/) ▶ [Studienservice und Lehrwesen \(http://studien-service-lehrwesen.univie.ac.at/\)](http://studien-service-lehrwesen.univie.ac.at/) ▶ [Center for Teaching and Learning \(http://ctl.univie.ac.at/\)](http://ctl.univie.ac.at/) ▶ [Infopool besser lehren \(/\)](#) ▶ [Startseite \(/startseite/\)](#) ▶ [Lehren & Betreuen \(/startseite/lehren-betreuen/\)](#) ▶ [Feedback \(/startseite/lehren-betreuen/feedback/\)](#) ▶ [Peer-Feedback](#)

Peer-Feedback

August 2017

Überblick

1. Definition und Mehrwert von Peer-Feedback
2. Praxistipps für die Integration und Anleitung von Peer-Feedback
 - 2.1. Peer-Feedback auf bestimmte (Teil)Leistungen in die Planung der Lehrveranstaltung integrieren
 - 2.2. Regeln für das Geben und Nehmen von Peer-Feedback
 - 2.3. Selbstfeedback, Selbstbewertung und -evaluierung unterstützen

Der Eintrag befasst sich mit den folgenden Fragen: Was ist Peer-Feedback? Welchen Mehrwert hat Peer-Feedback? Welche Regeln sollen Peers beim Geben und Nehmen von Feedback beachten? Was ist Self-Feedback und welche Rolle spielt es im Peer-Feedback-Prozess? Ist Peer-Feedback für Lehrende eine zeitintensive Maßnahme?

Damit Peer-Feedback für Lehrende trotz erforderlicher Vorbereitung insgesamt eine zeitsparende Variante von Feedback ergibt, bieten wir auch Praxistipps für die wirkungsvolle Integration und Anleitung von Peer-Feedback in Lehrveranstaltungen.

1. Definition und Mehrwert von Peer-Feedback

Als spezifische Form des Feedbacks bezeichnet Peer-Feedback gezielte und konstruktive Rückmeldungen (Hinweise, Vorschläge, Kritik, Ideen etc.) von gleichrangigen Studierenden (Peers) auf Leistungen (z.B. Referate, Vorträge, schriftliche Arbeiten) und Lernaktivitäten der Mitstudierenden. Es handelt sich dabei um einen **dialogischen Prozess** zwischen StudienkollegInnen, der von

Lehrenden initiiert und angeleitet wird.^[1] Peer-Feedback ist eine **für Lehrende zeitsparende Aktivität**, die es gut vorzubereiten gilt und die Lehrveranstaltungen bereichern kann (siehe **Praxistipps** für die Integration und Anleitung von Peer-Feedback).

Peer-Feedback ermöglicht den Studierenden, ihre Vorstellung einer gelungenen Leistung auszudrücken. Im Zentrum des Peer-Feedbacks steht stets das Ziel, durch konkrete Rückmeldungen die KollegInnen bei der Verbesserung ihrer Leistungen zu unterstützen („**feedback is forward-looking**“).^[2] Essenziell ist die Schaffung einer **Peer-Feedback-Kultur** durch Lehrende und Studierende, die Formulierung gemeinsamer Ziele und Regeln zum Geben und Nehmen von Feedback, um eine erfolgreiche Unterstützung aller StudienkollegInnen zu erreichen.^[3]

Nicht nur der **Erhalt** von Peer-Feedback bietet **Vorteile**, sondern auch das **Geben**. Lerneffekte können sich dadurch ergeben, dass durch die kritische Reflexion der Arbeiten von StudienkollegInnen auch Maßstäbe und Kriterien für die eigene Arbeit reflektiert und neu konstruiert werden („**inner-feedback**“, „**self-teaching**“).^[4] Durch Peer-Feedback entwickeln Studierende die Fähigkeit, eigene wie fremde Arbeiten kritisch zu analysieren und zu beurteilen, was einen integralen Bestandteil der akademischen Praxis darstellt. Darüber hinaus gilt Peer-Feedback heute als wichtige **akademische Kompetenz**, die verstärkt in beruflichen Praxisfeldern auch außerhalb von Wissenschaft und Forschung erwartet wird.^[5]

Peer-Feedback kann **selbstständiges, kreatives und kritisches Denken der Studierenden** und **reflexive Prozesse der Generierung von (neuem) Wissen** ermöglichen. Um selbstständiges Denken und Vertrauen in die eigene Beurteilungsfähigkeit zu fördern, können **Selbstbewertungs- bzw. Selbstevaluierungsaufgaben** (z.B. Was zeichnet ein gelungenes Referat aus?) hilfreich sein, die Studierenden die Möglichkeit bieten, ihre Kompetenzen, ihren Wissensstand und kognitiven Strategien selbst zu überprüfen und zu bewerten. Dabei sollten Selbstevaluierungen nicht ausschließlich aus den Bewertungskriterien von Lehrenden abgeleitet werden, sondern Studierende sollten den Freiraum erhalten, selbst Standards zur Beurteilung einer gelungenen Arbeit zu entwickeln^[6] (siehe **Praxistipps** für die Integration und Anleitung von Peer-Feedback). Die Kompetenz, Kriterien für erfolgreiche Leistungen zu entwickeln, ist für das selbstständige Setzen von Zielen und der Einschätzung des Fortschritts unverzichtbar.

Peer-Review^[7] – eine besondere Form des Peer-Feedbacks – bezeichnet die schriftliche Begutachtung einer schriftlichen Leistung (Seminararbeit, Masterarbeit, Dissertation, Artikel, Forschungsanträge etc.). Zentral dabei ist, den Umgang mit wissenschaftlichen Standards, Kriterien und Regeln, mit Methoden, Forschungsfragen, Thesen u.a.m. kritisch zu überprüfen, um damit Überarbeitungsprozesse einzuleiten.

Die Vermittlung von Qualitätsansprüchen, Standards und Regeln eines bestimmten Fachs ist selbstverständlich auch mit der Integration von Peer-Feedback und Peer-Review in Lehrveranstaltungen die **Aufgabe von Lehrenden**. Die Integration von Peer-Feedback und Peer-

Peer-Review – eine besondere Form des Peer-Feedbacks – bezeichnet die schriftliche Begutachtung einer schriftlichen Leistung (Seminararbeit, Masterarbeit, Dissertation, Artikel, Forschungsanträge etc.). Zentral dabei ist, den Umgang mit wissenschaftlichen Standards, Kriterien und Regeln, mit Methoden, Forschungsfragen, Thesen u.a.m. kritisch zu überprüfen, um damit Überarbeitungsprozesse einzuleiten.

Die Vermittlung von Qualitätsansprüchen, Standards und Regeln eines bestimmten Fachs ist selbstverständlich auch mit der Integration von Peer-Feedback und Peer-Review in Lehrveranstaltungen die **Aufgabe von Lehrenden**. Die Integration von Peer-Feedback und Peer-Review kann dazu beitragen, den Bedarf an direktem Feedback von Lehrenden zu reduzieren. Feedback und Kommentare der Lehrenden auf Peer-Feedback spielen eine wichtige, nicht jedoch die einzige Rolle in Peer-Feedback-Prozessen.^[8]

Weiters bietet Peer-Feedback die folgenden Vorteile:

- Peer-Feedback vergrößert die Zahl der Rückmeldungen, die Studierende erhalten, ohne dass sich der Arbeitsaufwand für Lehrende erhöht;
- Studierende erschließen unterschiedliche Feedbackquellen (Peers, Lehrende) und erhalten damit Feedback auf eine bestimmte Leistung aus verschiedenen Perspektiven;
- Durch Geben und Nehmen von Peer-Feedback können Lernfortschritte, Lernmechanismen und das aktive Engagement der Studierenden erhöht werden;
- Studierende als FeedbackgeberInnen und -nehmerInnen veranschaulichen den Stand des Wissens und Verständnisses sowie die Umsetzung wissenschaftlicher Methoden und Standards, die im Rahmen einer Lehrveranstaltung bzw. eines bestimmten Fachs vermittelt wurden;
- Verschiedene Kompetenzen (z.B. Referate oder Vorträge halten, Texte schreiben) können sowohl durch die Praktik des Feedbackgebens als auch -nehmens verbessert werden;
- Peer-Feedback fördert Kommunikation und Austausch der Studierenden miteinander und unterstützt eine aktivere Studierhaltung;
- Peer-Feedback kann helfen, Isolation und Vereinzelung von Studierenden zu überwinden.

2. Praxistipps für die Integration und Anleitung von Peer-Feedback

Peer-Feedback kann für Lehrende eine zeitsparende Variante des Feedbacks sein, setzt jedoch durchdachte Planung voraus, um als didaktisches Instrument erfolgreich eingesetzt werden zu können.

Die folgenden Abschnitte bieten Anregungen für die Integration von Peer-Feedback in die Lehre:

2.1. Peer-Feedback auf bestimmte (Teil)Leistungen in die Planung der Lehrveranstaltung integrieren

- **Gründe** für den Einsatz von Peer-Feedback im Rahmen der Lehrveranstaltung offen legen, z.B. Einschätzung oder Überarbeitung von Leistungen, Fragestellungen, methodischen Ansätzen, Präsentationskompetenzen, Labortechniken etc.;
- **Peer-Feedback-Szenarien** mit konkreten Anleitungen (wann, worauf, wie?) gestalten, die Studierenden Möglichkeiten bieten, Feedback zu geben und zu nehmen;
- **Aufgabenstellungen und Qualitätsmaßstäbe** (präzise Ziele, nachvollziehbare Kriterien, Standards) darstellen: z.B. Aufgabenstellungen in verschiedene Arbeitsschritte zerlegen und Anleitungen bieten, z.B. Wie Lesen? Was zeichnet ein erfolgreiches Referat aus? Was ist als gelungener Versuch im Labor zu beurteilen?
- Einplanen: Studierenden Gelegenheit zur **Diskussion und Reflexion von bereitgestellten Kriterien und Standards** einer Aufgabenstellung vor dem Beginn einer Aufgabe bieten;
- Einplanen: Studierenden nach Möglichkeit auch Gelegenheit bieten, **selbst Kriterien und Standards für eine Aufgabenstellung zu formulieren** (z.B. Was zeichnet ein erfolgreiches Referat aus?); Einsatz von Peer-Feedback in die **Beschreibung der Lehrveranstaltung** integrieren.

2.2. Regeln für das Geben und Nehmen von Peer-Feedback^[9]

Es empfiehlt sich, Regeln mit den Studierenden zu diskutieren bzw. gemeinsam zu entwickeln, um die Qualität des Feedbacks, gegenseitigen Respekt und Verantwortung sicher zu stellen.

Beispielregeln für das Geben von Feedback durch Peers:

- **Spezifisch und präzise sein:** Verallgemeinerungen vermeiden, evtl. Beispiele anführen;
- **Konkret sein:** Feedback soll Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, d.h. konkrete Vorschläge für Verbesserungen anbieten;
- **Konstruktiv und optimistisch sein:** eigene Perspektive auf eine Leistung beschreiben, nicht (ab)wertend oder vorschreibend sein, auf unterstützende Weiterentwicklung bezogenes Feedback (im Sinne eines Coachings) geben. Auf die Leistung/Performance, nicht auf die Person beziehen;
- **Respektvoll sein:** kein implizites und explizites Bloßstellen;
- **Zeitgerecht sein:** Feedback nicht verzögern;
- **Sorgfältig sein:** Feedback-Kommentar stets sorgfältig überprüfen;
- **Positiv sein:** Was ist als gelungen zu betrachten, was sollte weiterentwickelt werden

Beispielregeln für das Nehmen von mündlichem Feedback:

- **Konzentriert** und aufmerksam zuhören;
- **Notizen machen**;
- **Keine Rechtfertigung** oder **Erklärung liefern**;
- **Auf intellektuelle und emotionale Reaktionen achten** (z.B. auf **Gefühle** der **Ablehnung** und **Zensur**);
- **Verantwortung** für die **Annahme der Anregungen** liegt **bei FeedbacknehmerIn**;

2.3. Selbstfeedback („inner feedback“), Selbstbewertung und -evaluierung unterstützen

Ziel dabei ist, Studierenden Gelegenheit zu bieten, die eigene Arbeit zu analysieren und zu bewerten. Die Fähigkeit zur Beurteilung von KollegInnen ist nicht zuletzt abhängig von der Fähigkeit zur Selbstbeurteilung. Das bloße Empfangen von Feedback erweitert diese Fähigkeit nicht. Um selbstständiges Denken und Vertrauen in die eigene Beurteilungsfähigkeit zu fördern, können Selbstevaluierungsaufgaben hilfreich sein. Dabei sollte das Prinzip gelten, die Aufgaben nicht ausschließlich aus den Bewertungskriterien der Lehrenden abzuleiten, sondern Studierende auch aufzufordern, selbst Kriterien zu entwickeln.^[10]

Folgende **Überlegungen** können **Selbstbewertungs- und Selbstevaluierungsaufgaben** leiten:^[11]

- Verschiedene Bezugspunkte anbieten, um Beurteilung und Bewertung im Kontext der Generierung von Wissen entwickeln zu können (Beispiele für Aufgaben: versteckte Behauptungen identifizieren, alternative Perspektiven entwickeln, das überzeugendste Argument analysieren etc.);
- Gelegenheit bieten, um disziplinäres (oder interdisziplinäres) Denken zu entwickeln (Beispiele: über die eleganteste Lösung eines mathematischen Problems oder über die Gültigkeit von Entscheidungsfindungen in der Rechtswissenschaft, der Betriebswirtschaft nachdenken etc.);
- Studierenden Gelegenheit bieten, selbst Kriterien für die Selbstevaluierung zu formulieren. Damit wird Erfahrung erlangt, welche Kriterien wichtig sind und wie diese für die Bewertung der eigenen Arbeiten zu nutzen sind.

🎧 Peer-Feedback als Prüfungsleistung, Dr. Donata Romizi, MA

Quellen

[1] Nicol, David J. „From Monologue to Dialogue: Improving Written Feedback Processes in Mass Higher Education“. *Assessment and Evaluation in Higher Education* 35, Nr. 5 (August 2010): 501–17. Ladyshevsky, Richard K.: „The role of peers in feedback processes“ In *Feedback in Higher and Professional Education. Understanding it and doing it well*, herausgegeben von David Boud und Elizabeth Molloy, 174-189. London: Routledge, 2013.

[2] Hattie, John, und Helen Timperley: „The Power of Feedback“. *Review of Educational Research* 77, Nr. 1 (1. März 2007): 81–112.

[3] Nicol, David J. und Debra Macfarlane-Dick: „Formative assessment and self-regulated learning: a model and seven principles of good feedback practice“, *Studies in Higher Education*, 2006, 31:2, 199-218;

[4] Nicol, David J.: "Resituating feedback from the reactive to the proactive" In *Feedback in Higher and Professional Education. Understanding it and doing it well*, herausgegeben von David Boud und Elisabeth Molloy, 34-39. London: Routledge, 2013.

[5] Nicol, David, J., Avril Thompson, Caroline Breslin, "Rethinking feedback practices in higher education: a peer review perspective".

[6] Nicol, David J., Avril Thomson und Caroline Breslin (2014) "Rethinking feedback practices in higher education: a peer review perspective", *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 39:1, 2014, 102-122, DOI: 10.1080/02602938.2013.795518. Jolly, Brian und David Boud: "Written Feedback", In *Feedback in Higher and Professional Education. Understanding it and doing it well*, herausgegeben von David Boud und Elisabeth Molloy, 104-124. London: Routledge, 2013. Hattie, John und Helen Timperley: "The Power of Feedback" [2]

[7] Nicol, David J. "Guiding Principles for Peer Review: Unlocking Learners' Evaluative Skills" In *Advances and Innovations in University Assessment and Feedback*, herausgegeben von Carolin Kreber et al, 197-224. Edinburgh: University Press, 2014.

[8] Nicol, David J.; "Resituating feedback from the reactive to the proactive", [4].

[9] Adaptiert von "Giving and Receiving Feedback: A Guide to the Use of Peers in Self Assessment", Sydney: University of Technology, Faculty of Arts and Social Sciences, 2009. <https://www.uts.edu.au/sites/default/files/Giving-and-Receiving-Feedback.pdf> [letzter Zugriff 12.11.2019].

[10] Nicol, David J. "Guiding Principles for Peer Review: Unlocking Learners' Evaluative Skills" [7]; Hattie, John und Helen Timperley: „The Power of Feedback“ [2].

[11] Nicol, David J. "Resituating feedback" [4].

Empfohlene Zitierweise

Center for Teaching and Learning: *Peer-Feedback*. Infopool *besser lehren*. Universität Wien, August 2017. [<https://infopool.univie.ac.at/startseite/feedback/peer-feedback/>]

Dieser Text ist lizenziert unter Creative Commons

Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Österreich (CC BY-SA 3.0 AT)

Mehr Informationen unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)



(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/at/>)

Kontakt

T (Telefon): +43-1-4277-120 60

infopool@univie.ac.at

Universität Wien | Universitätsring 1 | 1010 Wien | T (Telefon) +43-1-4277-0

[Sitemap \(/sitemap/\)](/sitemap/) | [Impressum \(/impressum/\)](/impressum/) | [Barrierefreiheit \(https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/\)](https://www.univie.ac.at/ueber-uns/barrierefreiheit/) | [Datenschutzerklärung](https://dsba.univie.ac.at/datenschutzerklaerung/)

(<https://dsba.univie.ac.at/datenschutzerklaerung/>) | [Druckversion](#)