

## **Verstehensorientiertes Feedback – Leitfaden für Feedback-Geber**

### **Zusammenfassung**

Das Verstehensorientierte Feedback (VoF) ist eine mündliche Feedbackform für komplexe Sachverhalte. Wir haben sie im Rahmen der Tutoren- und Schauspielpatienten-Ausbildung im SkillsLab der Medizin in Jena entwickelt und wenden sie u.a. in den Studentenkursen zur Kommunikation, Diagnostik und Therapie an. Ziel dieses Feedbacks ist, die zum Teil versteckten Denk- und Handlungsmuster der Kursteilnehmer transparent zu machen und produktiv für die jeweilige Aufgabenlösung zur reflektieren. Im Folgenden stellen wir einen Leitfaden vor, der es potentiellen Anwendern dieser Feedbackform möglich machen soll, die einzelnen Schritte zu verstehen, sie situationsspezifisch anzupassen und sie weiter zu entwickeln.

- 
1. Schritt: Vorbereitung
  2. Schritt: Perspektivenwechsel
  3. Schritt: Emotionen als „Wächter“
  4. Schritt: Denk- und Handlungsmuster verstehen
  5. Schritt: Abschließende Frage / Take-Home-Message
- 

### **Leitfaden für Feedback-Geber**

Im Verstehensorientierten Feedback gehen wir davon aus, dass Feedback ein wechselseitiger Lernprozess zwischen Feedback-Geber und –Nehmer ist. Ziel ist das fachliche Verstehen auf kollegialer Ebene. Der im Folgenden dargestellte Leitfaden richtet sich in erster Linie an den Feedback-Geber mit der Absicht, das Verstehen der Sache zu verbessern und die Reflexionskompetenz des Feedback-Nehmers nachhaltig zu steigern. Häufig begegnete uns die Frage nach den notwendigen Kompetenzen des Feedback-Gebers für diesen Ansatz. Wir gehen davon aus, dass der Feedback-Geber ein Experte auf seinem Feld ist. Seine Expertise sollte darin bestehen, unterschiedliche Denk- und Handlungsmuster für sein Arbeits-/Experten-Feld zu kennen, zu erkennen und ansprechen zu können. Für Novizen, die den Ansatz des Verstehensorientierten Feedbacks anwenden wollen, ist die Mindestanforderung eine

gute Reflexionskompetenz der Denk- und Handlungsmuster – sowohl der eigenen als auch der des jeweiligen Gegenübers. Der folgende Leitfaden ist in der persönlichen Du-Form geschrieben. Mit „Du“ bezeichnen wir immer Dich, als potentiellen Feedback-Geber. In der Du-Form lässt sich unserer Meinung nach am leichtesten eine kollegiale Arbeitsebene herstellen, die zum Ausprobieren animiert. Den Feedback-Nehmer bezeichnen wir im Text auch als „Gegenüber“, da dieser Begriff aus unserer Sicht am besten den kollegialen Lernprozess dieser Feedback-Methode widerspiegelt. Für die einfachere Lesbarkeit verwenden wir darüber hinaus meist die männliche Schreibweise, meinen damit jedoch alle Geschlechter.

Verstehensorientiertes Feedback besteht aus fünf Schritten: Der vorbereitende Schritt (1), welcher normalerweise immer vorangestellt werden sollte, ist die Auswahl einer geeigneten Feedback-Form für die jeweilige Situation. Der folgende Schritt (2) enthält die vorbereitende Selbstreflexion der eigenen Lernmuster des Feedback-Gebers. Im Schritt drei werden „offene Türen“ im emotionalen Schutzmantel des Feedback-Nehmers gefunden, damit die Informationen sozusagen „Einlass“ finden als Vorbereitung für den fachlichen Dialog. Der fachliche Austausch, das Abgleichen und Verstehen der Denk- und Handlungsmuster des Feedback-Nehmers erfolgt in Schritt vier. Den Abschluss (Schritt 5) bildet eine evaluativ-strukturierende Frage, die zur Take Home Message führt.

### **Vorbereitung / Schritt 1: Auswahl einer geeigneten Feedback-Methode**

Welche Feedbackform für die jeweilige Situation die richtige ist, entscheidest Du zum einen danach, welche Feedback-Techniken Du kennst bzw. beherrscht. Was Du nicht kennst, kannst Du nicht bewusst anwenden. Zum anderen wählst Du die Feedbackform nach der Art der Aufgabe aus, nach der vermuteten Kompetenz Deines Gegenübers und der Situation und dabei vor allem auch nach der Dir zur Verfügung stehenden Zeit<sup>1</sup>.

Verstehensorientiertes Feedback (VoF) ist vor allem für komplexe Sachverhalte geeignet. Was heißt in diesem Zusammenhang „komplex“? Die Komplexität des Sachverhalts bzw. Problems wird u.a. darüber bestimmt, wie intensiv wir die Verstehens- bzw. Nicht-Verstehensmuster thematisieren wollen. Denn in VoF geht es darum, die Abweichungen und vermeintlichen „Fehler“ in der Logik unseres Gegenübers zu verstehen und die zugrunde liegenden Denkstrukturen (Erfahrungen, Vorstellungen, Muster, Einstellungen, Motive, subjektiven Theorien etc.) zu thematisieren. VoF zielt darauf ab, langfristige und vernetzte Lernprozesse anzustoßen.

Ist Dir hingegen lediglich eine Verhaltensänderung wichtig, so genügt oft eine kurze direkte Rückmeldung und das Nennen des richtigen Verhaltens, um die gewünschten Erfolge zu erzielen.

---

<sup>1</sup> Unsere Voruntersuchungen mit Medizin Studierenden haben gezeigt, dass VoF für komplexe Sachverhalte besonders gut geeignet ist – dafür aber auch ungefähr die dreifache Zeit im Vergleich zur Sandwich-Methode benötigt.

## **Schritt 2: Perspektivenwechsel**

Der Perspektivenwechsel ermöglicht es Dir als Feedback-Geber, Deine eigene Logik (Deine Erfahrungen und Vorstellungen) in eine produktive Beziehung zur Logik (Erfahrungen, Vorstellungen) Deines Gegenübers zu setzen. Grundlage dieses Perspektivenwechsels ist die Selbsterfahrung. Bevor Du mit dem Feedback-Gespräch beginnst, stelle Dir deshalb bitte vorbereitend folgende Fragen:

- **Wie würdest Du selbst diese Aufgabe (die reflektiert werden soll) bewältigen bzw. hast sie früher bewältigt. Welche Emotionen verbindest Du mit Deinen Erfahrungen?**

Diese schon fast biografisch anmutende Frage holt Deine eigenen Denkmuster und die damit verbundenen Emotionen in Dein Bewusstsein. Blieben diese Muster bei Dir unbewusst, würden sie trotzdem Einfluss auf Dein Feedback haben – jedoch für Dich meist unkontrollierbar. Womöglich würde im Feedback vor allem Dein eigenes Lernen thematisiert, statt der Denk- und Handlungsmuster Deines Gegenübers. Die Frage nach Deinen eigenen Zugängen zum Problem bildet die Grundlage für ein verstehensorientiertes Feedback – sie ermöglicht Dir die professionelle Distanz zum fachlichen Problem und erlaubt Dir den Perspektivenwechsel zu den Denk- und Handlungsmustern Deines Gegenübers. Diese Selbstreflexion öffnet sozusagen auch Deinen eigenen „Schutzmantel“ und hilft Dir eine „Tür“ zum Gegenüber aufzumachen (siehe auch „Schritt 3“).

- **Was – genau – willst Du als Feedback-Geber von Deinem Gegenüber verstehen/wissen?**

In manchen Situationen sind die „Schlüsselstellen“ für ein fachliches Gespräch sehr offensichtlich. In anderen Situationen, oft auch in kommunikativen Sachverhalten, liegen die Dinge nicht so offen auf der Hand und sind obendrein nur flüchtig und schwer zu rekapitulieren. Hier soll Dir diese Frage weiterhelfen: Was genau, willst Du wirklich von Deinem Gegenüber verstehen – was weckt Dein Interesse? Achte hierbei auf Deine Emotionen, sie sind ein guter Hinweisgeber. Vielleicht hilft Dir das folgende Beispiel aus der Wahrnehmungspsychologie dabei, besser zu verstehen, was wir hier meinen: Ähnlich wie beim Betrachten der unmöglichen Figuren von Reutersvärd (Abb.1), spüren wir zuerst lediglich, dass etwas nicht stimmt, dass etwas nicht mit unseren Erfahrungen zusammen passt, davon abweicht – so geht es Dir vielleicht, wenn

Du die folgende Abbildung betrachtest. Im VoF geht es darum, diese Irritation anzusprechen und zu verstehen<sup>2</sup>.

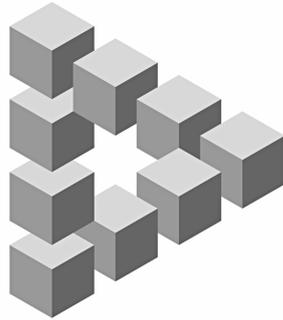


Abbildung 1: Dreieck aus Würfeln von Oscar Reutersvärd

### Schritt 3: Emotionen als „Wächter“ zum Verstehen

Jeder Mensch besitzt emotionale Wächter – Wächter, die uns gegenüber Argumenten öffnen oder auch verschließen - Wächter, die unsere Bereitschaft für eine Veränderung und für Lernen stärken oder einschränken. Diese Wächter regulieren unseren Selbstschutz und lassen bedrohliche Situationen abprallen. Besonders deutlich treten diese Wächter zutage in Schocksituationen, in denen das Verhalten der Betroffenen oft irrationale Züge annimmt. Beim Feedback-Gespräch ist es eine elementare Aufgabe, diesen Wächter zum Einlassen (der Argumente) zu bewegen. Wie funktioniert das?

Dafür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, die auch in unterschiedlichen bereits etablierten Feedback-Techniken beschrieben werden (vgl. Valerie J. Shute 2008). Gemeinsam haben die meisten dieser „Schlüssel zum Verstehen“, dass sie eine bestimmte Qualität besitzen, die Deci & Ryan (1993) in ihrer Selbstbestimmungstheorie beschrieben haben. In Kurzform heißt das, „Einlass“ bekommst Du, wenn Du mit der ersten Interaktion/Äußerung/Frage/Geste etc. die Autonomie, Kompetenz und Eingebundenheit Deines Gegenübers gestärkt hast. Umgangssprachlich könnte man sagen: Geh eine wohlwollende, fachliche Beziehung zu Deinem Gegenüber ein, nimm ihn ernst, traue ihm etwas zu und unterstütze ihn in seiner Entwicklung – also genau das Gegenteil zu einer gleichgültigen oder „konfrontativ-destruktiven Kampfhaltung“ bei der Feedback-Geber beweisen will, dass er der klügere/stärkere etc. ist. Dein Gegenüber soll also in dem Feedback-Gespräch erfahren, dass:

- es um ihn als Person und um sein eigenes Denken und Handeln geht (Autonomie)
- Du ihm zutraust, das Problem zu verstehen und zu lösen (Kompetenz)
- es Dir wichtig ist, dass Dein Gegenüber das Problem verstehen lernt (Eingebundenheit)

---

<sup>2</sup> Ein Gesprächspunkt im VoF könnte in Bezug auf das Dreieck von Reutersvärd die veränderte Innenwinkelsumme sein. In „normalen“ Dreiecken beträgt die Summe 180 Grad in diesem speziellen Fall jedoch 270 Grad.

Die Gestaltung der „Einlass-Sequenz“ ist individuell und situationsabhängig. Aus unserer Erfahrung heraus ist es von Vorteil, die Einlasssequenz mit einer Frage an Dein Gegenüber zu beginnen. Auf keinen Fall solltest Du diese Einlasssequenz jedoch standardisieren – sondern immer individuell abstimmen und anpassen. Sobald Du diesen Schritt „technisch“ angehst, werden die beschriebenen Prozessqualitäten (Deci & Ryan) sehr wahrscheinlich nicht mehr gewährleistet sein und der „Einlass“ wird Dir erschwert oder unmöglich gemacht.

Ein Beispiel aus unseren SkillsLab-Kommunikationskursen, wie Du im VoF diese Prozessqualitäten gewährleisten kannst, ist die Frage:

- Was ist Dir gut gelungen? -

Mit dieser „Einlass-Frage“ gewährleistest Du eine positive Zuschreibung der Antwort durch Dein Gegenüber selbst. Kompetenz, Autonomie in Verbindung mit Deinem echten Interesse an der Antwort, können die Prozessqualitäten erfüllen. Aus unseren Erfahrungen im SkillsLab können wir berichten, dass sich sehr häufig aus dieser Eingangsfrage Gespräche über bedeutsame fachliche Punkte der vorausgegangenen Arbeitssequenz entwickeln, – dass also der Einstieg gelungen ist und der „emotionale Wächter“ Einlass gewährt hat. Theoretisch ist das ebenfalls plausibel, denn anders als bei der Sandwich-Methode, bei der der Feedback-Geber etwas Positives an den Anfang stellt und nicht sicher sein kann, ob dieses Positive beim Feedback-Nehmer tatsächlich positiv besetzt ist – so ist im VoF die eigenständige Wahl eines positiven Erlebens aus Sicht des Feedback-Nehmers immer positiv bewertet. Das ist bereits durch die Fragestellung gesichert.

Andere erprobte Formen des Einlasses bei Teilnehmern, die fachlich interessiert sind und häufig ungeduldig erscheinen, wenn man nicht sofort auf den „Punkt“ kommt, sind die Fragen:

- Zu welcher Stelle möchtest Du ein Feedback?
- Welche Situation beschäftigt Dich am meisten?
- Was würdest Du beim nächsten Mal anders machen und warum?

Nach unseren Erfahrungen, ist das Gelingen dieser Einstiegsfragen an ein bestimmtes Gesprächsklima gekoppelt, bei dem der emotionale Wächter bereits „fachlichen Besuch“ gewohnt ist.

Die geschilderten Eingangsfragen sind lediglich Beispiele und es gibt noch weitaus mehr Variationen – das Ziel ist jedoch in den meisten Feedbacktechniken ähnlich, der Feedback-Geber will einen Zugang zum Feedback-Nehmer herstellen.



Abbildung 2: Feedback

#### Schritt 4: Denk- und Handlungsmuster verstehen

Worüber redest Du beim Feedback, sobald Du „Einlass“ bekommen hast? Wie kannst Du in dem nun folgenden fachlichen Gespräch die richtigen und wichtigen Punkte thematisieren? Wie sprichst Du die oben am Beispiel des Dreiecks von Reutersvärd dargestellten Irritationen an? Ziel ist es, die unterschiedlichen Denkmuster zu reflektieren<sup>3</sup>. Wenn Dein Gegenüber die Unterschiede Eurer beiden Denkmuster versteht, ist es ihm auch möglich, seine eigenen Muster zu verändern.

Für die Vertiefung dieses fachlichen Dialogs ist ein gezieltes Nachfragen hilfreich. Ein Nachfragen nach den individuellen Erfahrungen, Vorstellungen, begleitenden Gedanken (Metakognitionen), Emotionen und Begriffskategorien/Zusammenhänge des Feedback-Nehmers (siehe auch Theorie des Verständnisintensiven Lernens, Fauser et al. 2010).

Um das Vorgehen zu verdeutlichen, können wir das oben erwähnte Dreieck von Reutersvärd noch einmal benutzen. In den vier Aspekten des Nachfragens: Erfahrungen, Vorstellungen, Begreifen und Metakognitionen liegen auch die Quelle des Nicht-Verstehens – also die Ursache dafür, dass unser Gegenüber bspw. andere Vorstellungen zur Konstruktion eines Dreiecks hat. Bezogen auf das Dreieck von Reutersvärd hat vermutlich jeder Erfahrungen mit dem Zeichnen und Wahrnehmen von „gewöhnlichen“ Dreiecken. Jeder weiß auch, wie man ein Objekt 3-dimensional perspektivisch auf Papier zeichnen kann. Mit diesen Erfahrungen erscheint die Darstellung von Reutersvärd auf den ersten Blick vielleicht vertraut. Perspektivisches Zeichnen und die geometrische Form des Dreiecks sind Teile unseres Begreifens, unser Alltagsmuster der Wahrnehmung und rufen in der Regel keine Irritation hervor. Mit „in der Regel“ meinen wir hier, dass keine Irritation auftritt, so lange unsere begleitende Aufmerksamkeit (Metakognition) keine Abweichungen zu unseren bisherigen Erfahrungen registriert.

<sup>3</sup> Die hier beschriebenen Denkmuster werden analog in der pädagogischen Fachliteratur auch als subjektive Theorien bezeichnet - in Entgegensetzung zu den „objektiven“ (wissenschaftlichen) Theorien (Groeben/Schlee, Wahl, Heller/Schwarzer u.a.).

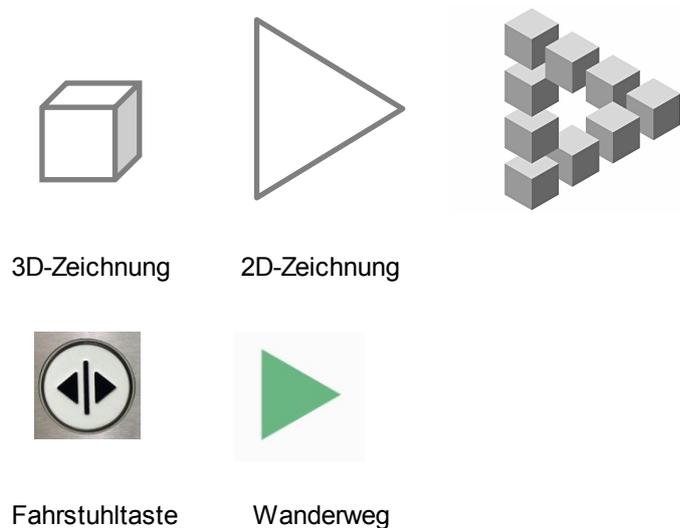


Abbildung 3: Dreiecke und Würfel

Im Fall von Reutersvärd stellt unsere begleitende Aufmerksamkeit fest, dass Erfahrung, Vorstellung und bisher bekannte Muster nicht zusammen passen. Diese Irritation, die wir auch emotional spüren können, kann bewirken, dass wir den Ursprung der Irritation finden wollen. Wir wollen ein Erklärungsmuster finden, das mit unseren bisherigen Erfahrungen und Vorstellungen zusammen passt. Bleibt die Irritation bestehen, so können wir die kognitive Entscheidung treffen – gehen wir dem Phänomen auf den Grund oder stufen wir die Wichtigkeit der Auflösung der Irritation als „gering“ ein und beschäftigen uns nicht weiter damit. Im VoF sind diese Punkte Schlüsselpunkte zur fachlichen Reflexion. Beim Thematisieren dieser emotional wahrnehmbaren Irritationen und dem Ergründen der dahinter stehenden Denk- und Handlungsmuster kann ein intensiver Lernprozess einsetzen, der das bestehende Verständnis der Dinge tiefgreifend berührt.

### Schritt 5: Die abschließende Frage – Take Home Message

Die abschließende Frage soll zwei Qualitäten besitzen: sie soll das erarbeitete Wissen strukturieren, um es besser zu behalten und gleichzeitig den Verstehensprozess weiter befördern<sup>4</sup>.

Eine in unserem SkillsLab erprobte Möglichkeit einer „Schlussfrage“:  
 - Was war das Wichtigste am Feedback für Dich? -

Diese Frage ermöglicht durch die Formulierung des Superlativs: das „Wichtigste“, dass Dein Gegenüber eine Rangfolge seiner Erkenntnisse aus dem Gespräch nach Wichtigkeit erstellt – damit entsteht gleichzeitig eine Take Home Message für den Feedback-Nehmer, die er selbst formuliert. Im Sinne des Zeitmanagements ergibt sich auch der Nebeneffekt, dass die Antwort kurz ausfällt. Darüber hinaus bietet die Frage auch Dir als Feedback-Geber die Möglichkeit zu erfahren, was wirklich „Ein-

<sup>4</sup> Atkinson, R.C. & Shiffrin, R.M. (1968) beschreiben u.a. mit dem Recency-Effekt, dass abgeschlossene Problemlösungen weniger gut behalten werden als unvollendete Aufgaben.

lass“ bei Deinem Gegenüber gefunden hat –Du bekommst jetzt selbst ein Feedback zu Deinem Feedback. Natürlich ist uns klar, dass auch hier Effekte der sozialen Erwünschtheit und andere Verzerrungen, z.B. bei der Hierarchisierung der möglichen Antworten auftreten können.

## **Bisherige Erfahrungen mit VoF im Jenaer SkillsLab**

VoF im Anamnese-Grundkurs unseres SkillsLabs – ein Beispiel:

Praktisch könnte es im SkillsLab-Kurs so aussehen, dass bei einem Anamnese-Gespräch mit einem Schauspielpatienten und einem Teilnehmer in der Arzt-Rolle das Gespräch plötzlich kippt, sobald der Arzt nach dem Drogenkonsum des Patienten fragt. Dieses Kippen des Gesprächs spüren Arzt, Patient und auch die Beobachter – dieser Moment kann solch ein Schlüsselpunkt zum Verstehen werden. Jetzt könntest Du als Feedback-Geber im Sinne von VoF nachfragen:



Foto by Jorgejesus4

- Welche Erfahrungen bringt der Student in der Arzt-Rolle selbst zu diesem Thema mit ... (z.B. eigene Drogenerfahrungen, Ängste ...)
- Welche Vorstellungen hat der Arzt vom Patienten ... möchte er ihm keinen Drogenkonsum unterstellen, weil er glaubt, dass dieser keine Drogen nimmt und die Frage dem Arzt peinlich ist ...
- Was denkt der Arzt über die möglichen Folgen dieser Frage ... vielleicht fürchtet er einen folgenden Beziehungskonflikt zum Patienten ... (begleitende abwägende Metakognition)
- Oder hat der Arzt die Frage schlichtweg vergessen, weil sie noch nicht zu seiner Routine gehört und ihm als Arzt die Einsicht in die Relevanz der Frage fehlt ... (Begreifen)

Diese unterschiedlichen Interpretationsmöglichkeiten und das kollegiale Gespräch darüber können Dir als Feedback-Geber eine fachliche Gesprächsgrundlage liefern.

## **Erste Untersuchungsergebnisse**

Im Rahmen unserer Tutorenqualifikation des SkillsLabs haben wir einige nicht repräsentative Untersuchungen zu VoF durchgeführt. Wir haben hierbei VoF mit der Sandwich-Methode verglichen. Ergebnisse waren u.a.

- das Stresserleben sowohl von Feedback-Geber (Schauspielpatient) als auch seines Gegenübers (Arzt-Rolle) haben sich im Vergleich zur Sandwich-Methode wesentlich verringert
- das Verstehen der Feedback-Themen war beim Feedback-Nehmer mit VoF deutlich ausgeprägter als mit der Sandwich-Methode
- das Verstehen des Feedback-Gebers in Bezug auf das Denken des Feedback-Nehmers war wesentlich höher bei VoF
- die Anzahl der fachlichen Themen von Feedback-Inhalten unterschied sich in beiden Feedback-Methoden nicht
- für VoF benötigten die Teilnehmer jedoch zirka die 2,3 fache Zeit im Vergleich zur Sandwich-Methode
- In einer Teiluntersuchung mit Ärzten mehrerer OSCEs korrelierten die Items „ich hatte ausreichend Zeit für das Feedback“ signifikant mit dem Item „ich konnte das Denken des TN nachvollziehen“ (N=14; p=0.006\*\*; r=0.69)

### Fachliche Inhalte

Das Fachliche wird im VoF nicht vernachlässigt, das zeigen unsere bisherigen Forschungsergebnisse. Die fachlich wichtigen Themen werden in der Regel vom Teilnehmer eigenständig angesprochen. Tritt dieser Fall nicht ein, so bleibt Dir als Feedback-Geber am Ende des Gesprächs immer noch die Möglichkeit, die fachlich wichtigen Punkte einfach zu nennen, ohne zu wissen was wirklich beim Gegenüber ankommt.

### Kompetenzen des Feedback-Gebers

Gezeigt hat sich, dass Du die Form des Verstehensorientierten Feedbacks üben und trainieren solltest, damit Du es wirkungsvoll einsetzen kannst. Du wirst merken, dass solch ein Feedback für beide Parteien ein freudiger (Lern-)Prozess ist.

#### 4. Literatur

- Atkinson, R.C. & Shiffrin, R.M. (1968). Human Memory: A Proposed System and Its Control Processes. In: K.W. Spence & J.T. Spence (Hg.). *The Psychology of Learning and Motivation*. Vol 2. New York: Acad. Press
- Deci, E.L. / Ryan R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 223-238.
- Fausser, P. (2003): Lernen als innere Wirklichkeit. Über Imagination, Lernen und Verstehen. In Rentschler, Madelung, Fausser (Hrsg.): *Bilder im Kopf. Texte zum Imaginativen Lernen*. Seelze-Velber 2003, S.242-286.
- Fausser, P. / Heller, F. / Reißmann, J. / Schnurre, S. / Schwarzer, M. / Thiele, O. / Waldenburger, U. / Weyrauch, A. (2010): "Verstehen zweiter Ordnung" als Professionalisierungsansatz. Das Entwicklungsprogramm für Unterricht und Lernqualität – ein Arbeitsbericht. In: Müller, Eichenberger, Lüders, Mayr (Hrsg): *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung*. Waxmann: Münster (S. 125-143).
- Jorgejesus4 (Foto): "Relación Médico Paciente" by Jorgejesus4 - Own work. Licensed under CC BY-SA 3.0 via Wikimedia Commons - [http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Relaci%C3%B3n\\_M%C3%A9dico\\_Paciente.png#mediaviewer/File:Relaci%C3%B3n\\_M%C3%A9dico\\_Paciente.png](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Relaci%C3%B3n_M%C3%A9dico_Paciente.png#mediaviewer/File:Relaci%C3%B3n_M%C3%A9dico_Paciente.png); am 28.01.2015.
- Shute, V.J. (2008): Focus on Formative Feedback. *Review of Educational Research* 2008; 78: 153.

(Version: 04.08.2016)

## 5. Anhang

Darstellung des Verstehensorientierten Feedbacks im Postkartenformat

