

**HANDLUNGSANLEITUNG:****Feedback – Wie geht das und was muss ich beachten?**

**Interessieren Sie sich dafür, warum ihr Kurs gut ankam oder warum auch nicht? Wollen Sie wissen, wie die Teilnehmenden die Lern-/ Lehrsituationen erlebt haben? Möchten Sie herausfinden, was methodisch wie inhaltlich beibehalten oder geändert werden sollte und vor allem wie es geändert werden sollte? Dann ist Feedback das, was Sie brauchen.**

**Wofür kann man Feedback einsetzen?**

Feedback dient der Regulierung, Steuerung und Formung von Lernprozessen und Lernergebnissen, aber auch zur Rückmeldung an die Lehrkraft im oben angesprochenen Sinne: Was war gut? Was war schlecht? Was kann beibehalten werden und wo sowie wie sollten Sie Veränderungen vornehmen? Feedback gibt ihnen auf diese Fragen Antworten und hat damit formativen, also steuernden Charakter. Mit Hilfe von Feedbacks können Lernende, die Lerngruppe und die Lehrkraft lernen, wie sie einen Lernprozess optimieren können, vereinbaren, wer welchen Anteil an der Optimierung haben soll. Es gibt viele Möglichkeiten, Feedbackinstrumente und -methoden einzusetzen, zwei Varianten werden hier herausgegriffen und kurz vorgestellt.

Im Gegensatz zur "Kritik" werden bei Feedback-Methoden alle Aspekte einer Sache gesammelt, d. h. Pro und Contra stehen sich gleichwertig gegenüber.

Die Erfahrung zeigt, dass spontanes Feedback mitunter misslingt, beispielsweise das Thema verfehlt, einseitige Lobhudelei oder gar destruktive Kritik hervorbringt. Es lohnt sich deshalb, sich erprobter Feedback-Methoden zu bedienen. Damit stellt man einen vorher festgelegten Rahmen bereit, innerhalb dessen konstruktives Feedback gezielt gefördert wird.

Dies alles gilt nun auch, wenn Sie es auf Ihren Umgang mit der Heterogenität bzw. Vielfalt Ihrer Teilnehmenden beziehen. Hier wird Sie besonders interessieren, inwiefern es Ihnen gelingt, mit Ihren Individualisierungs- und Differenzierungsangeboten alle Teilnehmenden zu erreichen und zu fördern.

**Für welche Zielgruppe kann Feedback eingesetzt werden?**

Feedback sollte ein Strukturelement des Lehrens und Lernens in jeder Gruppe sein. Insbesondere, wenn man in der Bildungsarbeit mit Geringqualifizierten wissen möchte, wie die Strategien, Verfahren und Instrumente, die man zum Umgang mit



der Vielfalt der Teilnehmenden einsetzt, bei den Teilnehmenden ankommen, lohnt es sich, sich differenziertes Feedback einzuholen.

### **Feedback braucht Vorbereitung bzw. Regeln**

Die Teilnehmenden sollten zunächst mit den Feedback-Regeln vertraut gemacht werden, damit das Feedback auch wirksam werden kann. Grundsätzlich sollte das Feedback möglichst zeitnah am Prozess erfolgen und noch einen direkten Einfluss haben, damit die Bereitschaft der Teilnehmenden explizite Feedbacks zu geben, nicht verloren geht. Beim Online-Lernen können Feedback-Tools in den laufenden Bearbeitungsprozess eingefügt werden.

Folgende Varianten von Feedbackregeln sollten jeweils mit der Lerngruppe besprochen werden. Am Anfang ist es zweckdienlich, die Regeln jeder und jedem auszuhändigen oder sie im Gruppenraum vergrößert aufzuhängen.

### **Feedbackregeln**

1. Geben Sie Feedback, wenn der/die andere es auch hören kann.
2. Feedback soll so ausführlich und konkret wie möglich sein.
3. Teilen Sie Ihre Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, und Ihre Vermutungen als Vermutungen und Ihre Gefühle als Gefühle mit.
4. Feedback soll den/die andere/n nicht analysieren, sondern Ihren subjektiven Eindruck verdeutlichen.
5. Feedback soll auch positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen.
6. Feedback kann sich nur auf begrenztes konkretes Verhalten beziehen - Menschen und Eindrücke ändern sich laufend.
7. Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen.
8. Die Aufnahme von Feedback ist dann am günstigsten, wenn der/die Partner/in es sich wünscht.
9. Sie sollen Feedback nur annehmen, wenn Sie sich wirklich in der Lage dazu fühlen.



10. Wenn Sie Feedback annehmen, hören Sie zunächst nur ruhig zu.  
Sie sind nicht auf der Welt, um anderen zu entsprechen, und brauchen sich daher nicht zu rechtfertigen.

Quelle: <http://www.schulnetz.ch/kantone/thurgau/fobiz/FeedbKultur/Regeln.htm>

Eine andere Variante der Feedbackregeln für Blitzlicht und ähnliche Methoden unterscheidet zwischen dem Geben und dem Nehmen von Feedback.

## Feedback entgegennehmen – Feedback geben

### Feedback entgegennehmen

- Überprüfen Sie, ob Sie im Augenblick bereit sind, ein Feedback entgegenzunehmen
- Verteidigen Sie sich nicht, hören Sie zunächst einmal zu
- Überprüfen Sie, was Sie gehört haben

### Feedback geben

- Geben Sie nur dann ein Feedback, wenn die Empfängerin bereit ist, das Feedback anzunehmen
- Verwenden Sie konkrete Beschreibungen, nicht allgemeine Bewertungen
- Formulieren Sie in der Ich-Form
- Schlagen Sie möglichst Verhaltensalternativen vor
- Feedback sollte auch und gerade positive Gefühle und Beobachtungen umfassen, nicht nur negative oder kritische Wahrnehmungen ansprechen

Diese Regeln beziehen sich auf Feedbackmethoden wie das Blitzlicht. Mit einem Blitzlicht können Sie schnell Stimmungen, Meinungen, Beziehungen in Ihrer Lerngruppe ermitteln. Sie laden Ihre Teilnehmenden dazu ein, sich kurz – mit ein bis drei Sätzen zur zurückliegenden Lern-/Lehrsituation zu äußern. Die Äußerungen sind



hilfreich, zukünftige Situationen weiter positiv zu gestalten bzw. lösungsorientiert zu verändern.

Sie können Blitzlicht mit folgenden einfachen Fragen – z.B. auf ein Flipchart gebracht - praktizieren können:

### **Blitzlicht-Feedback**

ist eine wichtige Hilfe im Lehr- und Lernprozess. Sagen Sie bitte:

- das hat mir gut gefallen, weil...
- das habe ich nicht verstanden, weil...
- an diesem Punkt habe ich aufgehört zuzuhören, weil...
- das könnte man besser machen, z. B. durch...

### **„Was ich noch zu sagen hätte“-Feedback**

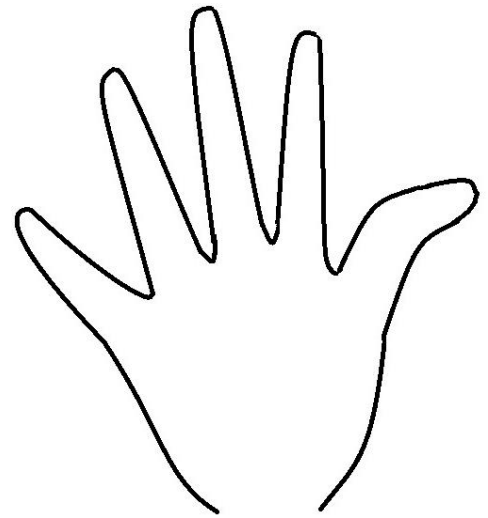
Hier zeichnen Sie die Umrisse eines Kopfes mit qualmender Zigarette und ggf. ein paar Musiknoten und den Satz: „Was ich noch zu sagen hätte!“ (der Titel des Feedbacks erinnert ältere Teilnehmende an ein bekanntes Lied). In der Praxis hat es sich bewährt, weitere Stichpunkte für die Rückmeldung mit auf das Flipchart schreiben (z.B. Feedback zum Thema, zu den Methoden, zur Gruppe, zur Dozentin, zur Atmosphäre). Dies dient der Orientierung. Es ist aber nicht verpflichtend für die Teilnehmenden, genau zu diesen Aspekten ihr Feedback abzugeben, sie können und sollen frei entscheiden, wozu sie abschließend eine Rückmeldung geben möchten.



## Fünf-Finger-Feedback

Auf einem Flipchart haben Sie eine große Hand gezeichnet und die Bedeutung der Finger für die Blitzlichtrunde:

Daumen:	„Top, das hat mir gut gefallen!“
Zeigefinger:	„Das habe ich gelernt.“
Mittelfinger:	„Stinkefinger! Das hat mir nicht gefallen!“
Ringfinger:	„So habe ich mich gefühlt.“
kleiner Finger:	„Das kam mir zu kurz.“



Jede und jeder Lernende sagt zu jedem Finger seine Eindrücke aus der Lern-/Lehrsituation.

(Idee aus: Kröpke, H. (2015). *Tutoren erfolgreich im Einsatz*. Opladen und Toronto: Budrich. S. 72)

## Das schriftliche Stimmungsbild

Drei Varianten sollen hier Ihre Phantasie anregen:

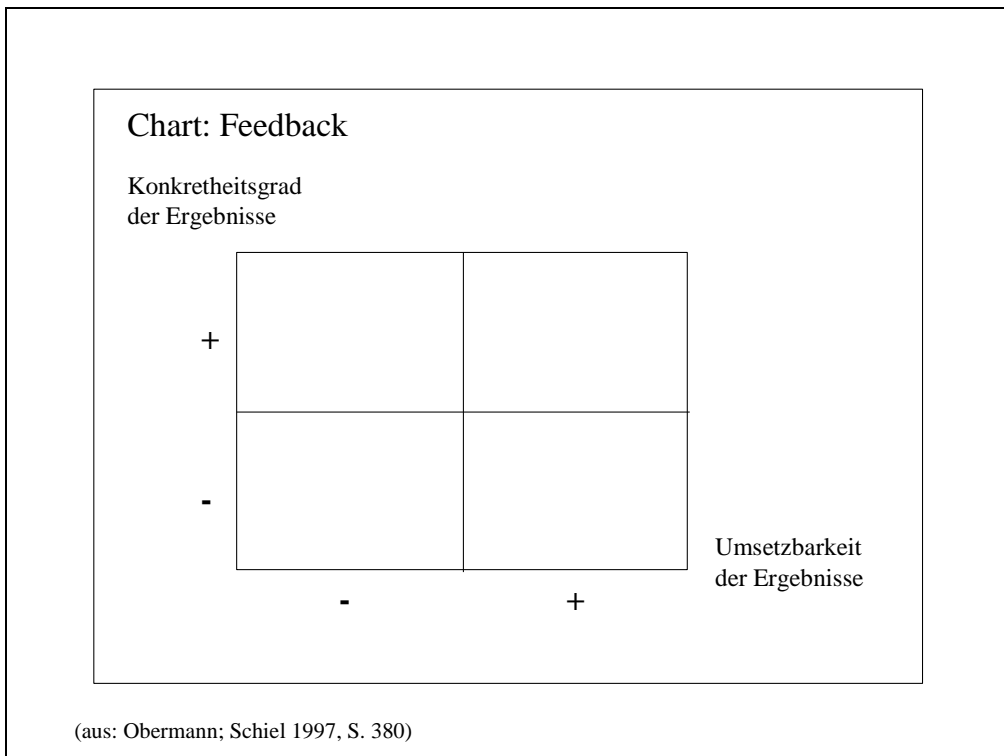
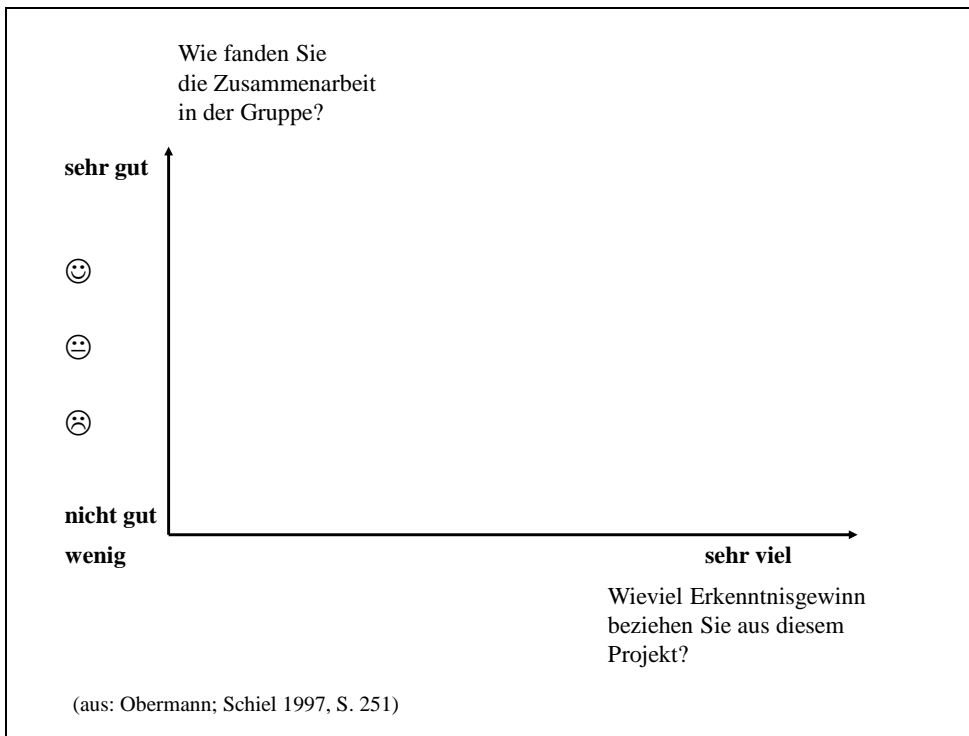
### Variante 1: Feedback- Koordinatensystem

Vor der Verabschiedung werden die Teilnehmenden gebeten, auf der folgenden Graphik Punkte anzubringen. Sie erhalten so ein Stimmungsbild auf der sozialen und fachlichen Lernebene.

### Variante 2: Feedback-Matrix

Bei dieser Variante werden die Teilnehmenden ebenfalls gebeten, die Matrix mit Punkten zu bewerten. In diesem Fall geht es darum, eine Gruppeneinschätzung zu einem präsentierten Vorhaben und den Chancen seiner Realisierung zu erhalten.





### Variante 3: Erkenntnisbaum pflanzen

Das Instrument dient der Erfassung von Feedback während eines Kurses:

- Anregung der Teilnehmenden, sich über den Ablauf sowie Nutzen und Transfer einer Maßnahme Gedanken zu machen.
- gleichzeitig Feedback-Instrument für den Trainer

Auf einen Flipchartbogen wird ein Baum gezeichnet, der den Teilnehmenden als „Baum der Erkenntnis“ präsentiert wird und während des ganzen Seminars den Teilnehmenden zugänglich ist. Sie werden angeregt, ihre subjektiven Erkenntnisse aus dem Seminar auf Kärtchen (Blatt- oder/ und Obstform) zu notieren und diese mit einem kurzen Kommentar auf dem Baum zu platzieren. Am Ende des Seminars kann jeder Teilnehmende seine „Früchte der Erkenntnis“ mit nach Hause nehmen.

### Voraussetzungen und Rahmenbedingungen

Feedback sollte normaler Teil des Kursgeschehens sein. Bauen Sie es nicht erst am Ende ein, sondern wirklich immer wieder nach einem Kursabschnitt/Lernthema oder aber, wenn Sie den Eindruck haben, es gäbe etwas zu bilanzieren und mitzuteilen. Feedbacks kosten wenig Vorbereitung, zumal es eine Fülle von fertig gestalteten Möglichkeiten im Netz gibt.

Bei mündlichen Feedbacks sollten Sie pro Person zwei Minuten einräumen und vorsehen. Bei einfachen Stimmungsbildern kann es noch schneller gehen. Aber: Überlegen Sie, wann Sie die eine oder andere Rückmeldung im Kurs ansprechen wollen, denn das Feedback soll nicht nur eine Formsache sein, sondern lebendiger Teil des Lehrens und Lernens!

### Pro & Contra

Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmenden beim Feedback zu Wort kommen bzw. ihr Stimmungsbild kundtun.

Machen Sie nicht einfach ein Feedback ohne dass den Teilnehmenden ersichtlich ist, warum und zu welchem Zweck dies getan wird. Gerade in der Bildungsarbeit mit Geringqualifizierten, insbesondere bei unfreiwillig besuchten Bildungsmaßnahmen wird immer wieder die Erfahrung berichtet, dass transparent sein muss, was wann warum und mit welchem Nutzen stattfindet. Dies gilt auch für das Feedback. Greifen Sie also wichtige Aspekte zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal auf und sagen Sie der Gruppe, welche Konsequenzen Sie daraus ziehen wollen. Noch besser:



Beteiligen Sie die Gruppe an Aspekten, wie das gemeinsame Lernen auf Grundlage der Rückmeldungen optimiert werden kann.

### Zum Weiterlesen

Die Uni Köln bietet einen [Methodenpool](#)

Im Reader 5: [Fachreflexion und Feedback](#) finden Sie weiterführende Informationen zu Feedback in Verbindung mit Fachreflexion.

Obermann, C. & Schiel, F. (1997). *Trainingspraxis. 22 erfolgreiche Seminare zu Vertriebstraining, Führung, Teambildung und Unternehmensentwicklung*. Köln: Wirtschaftsverlag Bachem.

### Quelle

Füg, Lydia (2005). *Interne Fortbildung in der Pflege*. Balingen: Spitta

Kröpke, H. (2015). *Tutoren erfolgreich im Einsatz*. Opladen und Toronto: Budrich

CC BY SA 3.0 by **Kevin Folger** und **Rosemarie Klein** für wb-web



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>.