



ZSL
Zentrum für Schulqualität
und Lehrerbildung
Baden-Württemberg

Feedback geben und nehmen

Was bringt uns das Individual-Feedback?

Solf

Inhaltsverzeichnis

Individualfeedback in der Teamarbeit

- Blick auf die eigene Praxissituation
- Positive Aspekte
- Voraussetzungen
- Kriterien für ein lernförderliches Feedback
- Dinge die man vermeiden sollte
- Blick auf die eigene Praxis/ Was nehmen wir mit?

Produktiver Umgang mit Kritik

- Wie reagiere ich sinnvoll in einer kritischen Gesprächssituation?
- Übung Rollenspiel: Wie übe ich Kritik ohne zu verletzen?



Individualfeedback in der Teamarbeit

„Wenn Sie einem anderen Feedback geben, dann informieren Sie ihn darüber, wie sein Verhalten von Ihnen (oder anderen) wahrgenommen, verstanden und erlebt wird“

(Gellert, M. u. Nowak, C. (2014): Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Limmer, S. 55)



Murmelphase

Tauschen Sie sich 10 Minuten mit Ihren Nachbarinnen und Nachbarn (oder mit den Teampartnerinnen und Teampartnern) darüber aus, ob es eine Feedbackpraxis in Ihrem Arbeitsumfeld gibt und wie diese aussieht.



Individualfeedback in der Teamarbeit

positive Aspekte

- Anerkennendes und positives Feedback erhöht die Motivation und fördert ein produktives Arbeitsverhalten (intakte Zuwendungskultur).
- Zudem steigert es die Bereitschaft, auch kritisches Feedback anzunehmen und sich auf Veränderungen einzulassen.

(vgl. Gellert, M. u. Nowak, C. (2014): Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Limmer)



Individualfeedback in der Teamarbeit

positive Aspekte

- Förderung der eigenen Kompetenzentwicklung
- Ankurbeln von Selbstreflexion
- Erhöhung des Vertrauens in die eigenen Kompetenzen
- Trainieren eines Perspektivwechsels
- Verbesserung von Entscheidungsprozessen
- Antreiben des Wandels in der Schule
- Klärung der Beziehung zwischen Personen und Unterstützung eines besseren gegenseitigen Verstehens
- Korrektur von Verhaltensweisen, die dem Einzelnen aber vor allem auch der Gruppe nicht weiterhelfen



Individualfeedback in der Teamarbeit

Persönliche Voraussetzungen

Forschungsergebnisse:

1. Personen, die eine hohe Selbstachtung aufweisen, zeigen sich besonders offen gegenüber Feedback – Prozessen.
2. Personen, die sich als selbstwirksam erleben, zeigen sich offen gegenüber Feedback-Prozessen.
3. Personen, bei denen Rückmeldungen Ängste und Befürchtungen bezüglich zu erwartender Belastungen auslösen, stehen dem Feedback eher ablehnend gegenüber.



Individualfeedback in der Teamarbeit

Weitere Voraussetzungen

- Kultur der persönlichen Wertschätzung
→ angstfrei, unterstützend
- Klarheit über die Ziele und den Kontext des Feedbacks
→ keine Kontrolle, sondern Ziel der persönlichen Weiterentwicklung



Individualfeedback in der Teamarbeit

Kriterien für ein lernwirksames Feedback

- glaubwürdig, offen und ehrlich (Grundvoraussetzung ist hierfür eine vertrauensvolle Beziehung)
- konkret und zeitnah
- Rückmeldung bezieht sich auf veränderbare Aspekte
- emotional verkräftbar ohne moralische Bewertungen
- lernunterstützende Absicht des Feedbackgebers
- lernbereite Haltung des Feedbacknehmers

(vgl. Landwehr, N.(2003): Grundlagen zum Aufbau einer Feedback-Kultur. Bern: hep Verlag)

www.zsl-bw.de 18.03.2021



Individualfeedback in der Teamarbeit

Dinge die man vermeiden sollte!

- Ein Feedback geben, ohne dass das Gegenüber dieses nehmen möchte.
 - Die Feedbackgeberin / der Feedbackgeber muss im Vorfeld fragen, bzw. die Nehmerin / der Nehmer muss aktiv wünschen.
- „Alte Kamellen“ durchkauen, die mit der aktuellen Sachlage nichts zu tun haben.
 - Eine oder zwei Situationen aus der jüngsten Vergangenheit auswählen und mit Beispielen konkretisieren.
- Einem aufgestauten Ärger freien Lauf lassen.
 - Lässt sich vermeiden, indem man rechtzeitig ein Feedback gibt.



Arbeitsphase (30 Min.)

Was von dem Gehörten möchten Sie in Ihre Praxis mitnehmen?

Wo sehen Sie Zeit und Raum, um das Individualfeedback bei Ihnen zu institutionalisieren?

1. Tauschen Sie sich mit Ihren Teampartnerinnen und Teampartnern aus und halten Sie Ihre Pläne auf Papier fest.
2. Stellen Sie Ihre Ergebnisse innerhalb von 5 Minuten dem Plenum vor.



Produktiver Umgang mit Kritik

Wie reagiere ich sinnvoll in einer kritischen Gesprächssituation?

- Prüfen, ob Sie der richtige Adressat sind und ob für Sie Raum und Zeit für eine kritische Rückmeldung stimmen.
- Kritik anhören ohne zu unterbrechen (dabei Emotionen des Gegenübers tolerieren und nicht jedes Wort auf die Goldwaage legen).
- Konstruktive Anteile der Kritik wahrnehmen und anerkennen (anderes herausfiltern).
- Den „Kern“ des Gehörten mit eigenen Worten wiedergeben (ohne abwertende oder interpretierende Kommentare).
- Entscheiden, was Sie von der Kritik annehmen wollen und dieses formulieren.
- Gegebenenfalls eigenes Verhalten erklären (aber ohne zu rechtfertigen!) und bei Bedarf sachliche Unrichtigkeiten richtig stellen.
- Absprachen/ Vereinbarungen treffen.
- Gespräch reflektieren (Metakommunikation).



Übung Rollenspiel:

Wie übe ich Kritik, ohne zu verletzen (30 Min.)

1. Überlegen Sie sich eine reale Person, der Sie ein kritisches Feedback geben möchten.
2. Suchen Sie sich einen Mitspieler. Geben Sie diesem möglichst viele Informationen über die zu kritisierende Person (Aussehen, Verhalten... → der Mitspieler sollte sich möglichst gut in die Person hineinversetzen können).
3. Erarbeiten Sie gemeinsam das kritische Feedback (Was schätzen Sie an der Zusammenarbeit? Was hat Sie konkret gestört? Was wünschen Sie sich vom anderen? Wie bauen Sie das Gespräch auf?).
4. Nun begeben Sie sich in das Rollenspiel und geben das Feedback. Der Mitspieler versetzt sich in die zu kritisierende Person und hört zu.
5. Anschließend reflektieren Sie, wie es war, die Kritik zu äußern und wie es für den Feedbacknehmer war, diese zu hören.



Literaturverzeichnis

- Gellert, M. u. Nowak, C. (2014): Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Limmer.
- Landwehr, N.(2003): Grundlagen zum Aufbau einer Feedback-Kultur. Bern: hep Verlag.
- Philipp, E. (2014): Multiprofessionelle Teamentwicklung. Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit in der Schule. Weinheim und Basel. Beltz-Verlag.



Kontaktperson

Max/Erika Mustermann

Telefon 0711 XXXX – XXXX

E-Mail max/erika.mustermann@zsl.kv.bwl.de

Internet www.zsl-bw.de

