Ein Bild, das Axt, Zeichnung, Hemd enthält.

Automatisch generierte Beschreibung

**Wie gebe ich Rückmeldungen und wie gehe ich mit**

**Rückmeldungen um?**

Feedback geben und nehmen   
im Kontext von Studium und Schule

**Arbeitspapier zum Selbststudium**

Ausgabe 2020

Liebe Lehramtsstudierende,

dieses Arbeitspapier zum Selbststudium soll Ihnen das im Kontext von Studium und Schulpraxis relevante Themenfeld „Feedback“ näherbringen und Sie dabei unterstützen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zu entfalten. Es kann Ihnen auch als Anregung dienen, langfristig das Geben und Erhalten von Feedback als Ihre persönliche Professionalisierungsaufgabe zu verstehen.

Im Folgenden können Sie sich in vier Schritten dem Thema Feedback widmen. Neben ausgewählten theoretischen Erläuterungen finden Sie immer wieder Tabellen, Übersichten sowie Reflexionsaufgaben zur Bearbeitung – **mit Textfeldern, in die Sie direkt Ihre Eintragungen vornehmen** können. Eine Bearbeitung des gesamten Arbeitspapiers wird schätzungsweise ca. 2-3 Zeitstunden in Anspruch nehmen. Jedoch:

Sie entscheiden, wie Sie dieses Arbeitspapier nutzen – ob ganz oder nur teilweise, in Ihrem Tempo, zeit- und ortsunabhängig. Das Arbeitspapier soll als unterstützende Ergänzung zu einem in jedem Studium notwendigen Austausch mit Ihren Lehrenden und Kommiliton\*innen dienen.

Wir wünschen Ihnen dabei viel Freude und Erfolg.

*Ihr Team der Geschäftsstelle des Didaktischen Zentrums*

|  |  |
| --- | --- |
| **INHALT** | |
| **1** | **Fokus I: Woher komme ich?** |
| **2** | **Feedback – warum und wozu?** |
| **2.1 Was ist Feedback?** |
| **2.2 Relevanz und Anwendungsbereiche von Feedback** |
| **2.3 Woher kommt die Unsicherheit beim Feedback geben und  erhalten?** |
| **3** | **Fokus II: Wo stehe ich?** |
| **4** | **Fokus III: Wie entwickle ich mich weiter? (Mein persönlicher Feedback-Fahrplan)** |
| **4.1 Selbstreflexion zum Feedback (geben und erhalten)** |
| **4.2 Tipps zum Feedback GEBEN** |
| **4.3 Regeln für hilfreiches Feedback** |
| **4.4 Tipps zum Feedback ERHALTEN** |
| **4.5 Mit Feedback und Anregungen umgehen  (Fokus: Feedback zu kommunikativem Verhalten)** |
| **5** | **Diskussion/Austausch** |
| **6** | **Meine weiterführenden Gedanken, Ideen, Fragen etc.** |
| **7** | **Literatur und Quellen** |
| **8** | **Impressum** |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **Fokus I: Woher komme ich?** |

|  |
| --- |
| Meine Erfahrungen mit Feedback  (Biografischer Rückblick auf Geben und Erhalt von Feedback):  Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
|  |
| Meines Erachtens wichtige Punkte, um Feedback zu *geben* und mit Feedback *umzugehen*:  Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |  |
| --- | --- |
| **2** | **Feedback – warum und wozu?** |

|  |
| --- |
| **2.1 Was ist Feedback?** |

* „Feedback meint … die bewusste Rückmeldung von Informationen an eine Person zu ihrem vorherigen Verhalten.“[[1]](#footnote-1)
* Feedback ≠ „Lob und Tadel“
* bezieht sich auf Beobachtungen und das Gefühl, die das beobachtete Verhalten bei einem selbst ausgelöst hat. 🡪 Beim Feedback soll kein ‘richtiges‘ Verhalten gelernt werden!
* soll den anderen nicht analysieren und nicht verändern, sondern ihm Informationen geben; soll sich auf begrenztes, konkretes Verhalten beziehen.
* kann Wirkungen und Gefühle umfassen, die als „positiv“ oder „negativ“ empfunden werden.
* liefert wertvollen Aufschluss über die eigene Wirkung auf Andere.
* ist aus Sprechersicht eine pädagogische Intervention, aus Hörersicht eine angestoßene Selbstkritik.
* *Unsere Definition von Feedback wird ein Stück weit von unseren Erfahrungen geprägt!*

|  |
| --- |
| **2.2 Relevanz und Anwendungsbereiche von Feedback** |

* „Bei korrektem Einsatz [zählt] Feedback mit zu den wirkungsvollsten Interventionen zur Förderung von Lern- und Entwicklungsprozessen.“[[2]](#footnote-2)
* „Unabhängig davon, wie Studierende die Verantwortung für das Einholen von Feedback sehen, kann festgehalten werden, dass Feedback von Studierenden nicht selbstverständlich und regelmäßig eingeholt wird, sondern vielmehr dann, wenn es ihnen dringend nötig erscheint.“[[3]](#footnote-3)
* „Würde Feedback stärker genutzt, könnten Studierende die Relevanz vermutlich deutlich besser einschätzen.“[[4]](#footnote-4)
* Feedback kann Selbstreflexion fördern und persönliche Entwicklung anstoßen und unterstützen. 🡪 Wir brauchen Rückmeldungen. Andere brauchen Rückmeldungen.
* Feedback geben und nehmen ist wichtiger Bestandteil im Studium, im Referendariat und in der Schulpraxis.
  + STUDIUM: Kontaktarmut entgegenwirken, Studium persönlicher machen, eigene Entwicklungsschwerpunkte setzen
  + REFERENDARIAT: nötige Entwicklungsaufgaben gezielt angehen
  + SCHULPRAXIS: persönliche Entwicklung als Lehrkraft vorantreiben, Entwicklung von SchülerInnen fördern, Schulentwicklung unterstützen
* *Grundsätzlich: Sie benötigen Feedback von Anderen zur Weiterentwicklung Ihrer Professionalität als Lehrkraft!*

|  |
| --- |
| **2.3 Woher kommt die Unsicherheit beim Feedback geben und erhalten?** |

Eine der treffendsten Näherungen an die Antwort auf diese Frage bietet das Johari-Modell:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Johari-Fenster\* | | Mir | |
| bekannt | unbekannt |
| Anderen | bekannt | *öffentlicher Bereich* | *blinder Fleck* |
| unbekannt | *verborgener Bereich* | *unbekannter Bereich* |
| \* benannt nach den Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham, 1955; Abbildung in: Meyer 2018: 120. | | | |

* „Nimmt man Kommunikation als wechselseitigen Prozeß ernst und bezieht man den ganzen Menschen in die Überlegungen ein, dann dürfte einsichtig sein, daß jeder Mensch auch ständig seine unbewußten Anteile kommuniziert und damit quasi unbewußten Einfluß hat.“[[5]](#footnote-5)
* „Durch die Rückmeldung durch die Zuhörer bekommt der Sprecher die Möglichkeit, inneres Erleben und Wirkung seines Verhaltens in Beziehung zueinander zu setzen. Viele Teilnehmer erkennen dann, daß **Eigeneinschätzung und Fremdeinschätzung sich nicht decken müssen**.“[[6]](#footnote-6)
* **Hier liegt der Kern der Unsicherheit im (gegebenen und erhaltenen!) Feedback: Es bereitet uns Unbehagen, dass etwas außerhalb unserer Kontrolle liegen könnte. Zugleich: Wir benötigen Rückmeldungen, um uns unserer „blinden Flecke“ bewusst zu werden und unser Verhalten anpassen zu können. Wir brauchen für Veränderung Informationen – diese erhalten wir durch Feedback.**
* Ein weiterer Grund für die Unsicherheit rund um Feedback ist die **Angst vor Verletzungen – bei einem selbst wie auch beim Anderen.**
* „Gerade im Feedback – der ungewerteten Schilderung der Wahrnehmungen und ihrer Wirkungen – lernen Teilnehmer, wie verschiedenartig sie und ihr Handeln wahrgenommen werden und daß **es kein richtiges Verhalten für sie geben kann, das künftig für alle Situationen, Sachverhalte und Personen gilt**.“[[7]](#footnote-7)

|  |  |
| --- | --- |
| **3** | **Fokus II: Wo stehe ich?** |

|  |
| --- |
| Auf Grundlage *meiner Erfahrungen* mit Feedback und *der unter Punkt 2 genannten grundsätzlichen Aspekte* zum Feedback kann ich meine zentralen **Erkenntnisse**,  **Fragen und Gedanken** zum Feedback wie folgt zusammenfassen:  Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |  |
| --- | --- |
| **4** | **Fokus III: Wie entwickle ich mich weiter? (Mein persönlicher Feedback-Fahrplan)** |

|  |
| --- |
| **4.1 Selbstreflexion zum Feedback (geben und erhalten)** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Wenn ich Feedback gebe** (Beobachtungen reflektieren) | |
| **Leitfrage** | **Meine Antwort/Gedanken dazu** |
| Wie wirkt sich mein Anderen gegebenes Feedback auf sie aus? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Wie reagiert mein Gegenüber? Was kann ich beobachten und wahrnehmen? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Wie kann ich beeinflussen, wie mein  Gesagtes aufgenommen wird und wie mein Gegenüber mit dem Gesagten umgeht? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Wenn ich Feedback erhalte** (Wahrnehmungen und Empfindungen reflektieren) | |
| **Leitfrage** | **Meine Antwort/Gedanken dazu** |
| Wie fühlt sich das erhaltene Feedback für mich an? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Wie wirkt es sich auf mein Verhalten aus? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Sind mir diese Rückmeldungen bekannt oder neu? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Kann/will ich diese Rückmeldungen  annehmen oder verarbeiten? Wenn ja, wie? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Sehe ich hilfreiche Impulse oder  neue Möglichkeiten aufgrund des Feedbacks? Wenn ja, welche? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |
| --- |
| **4.2 Tipps zum Feedback GEBEN** |

* **Bedenken: Geben und Erhalten von Feedback hat Einfluss auf die Beziehungsqualität!**

Der Beziehungsaufbau vorher und die Beziehungspflege nachher sind wichtig. Deshalb ist es durchaus sinnvoll, das Feedback mit einer positiven Rückmeldung zu beginnen. Dies mag beim Gegenüber “die Tür öffnen“.

* **Hand aufs Herz**
  + Will ich mich, wenn ich Feedback gebe, vor Anderen als kompetent und (all)wissend inszenieren?
  + Oder will ich dem Anderen wirklich helfen (unabhängig davon, ob der Feedbackempfänger mir sympathisch ist)?
  + Konkret: Geht es um mich oder um den Anderen?
* **3-Schritt im Feedback**

1. Was sehe und höre ICH? (*Wahrnehmung*)
2. Wie wirkt das auf MICH? (*Wirkung*)
3. Wie reagiere ICH darauf? (*Reaktion*)

* **Tipps zum *Formulieren* von Feedback**
* Ich-Aussagen machen
* die Person direkt ansprechen
* Beobachtungen und Wahrnehmungen wiedergeben
* nicht interpretieren oder kritisieren 🡪 daher verzichten auf[[8]](#footnote-8): werten oder deuten, manipulatives Forschen, lächerlich machen, Lösungen geben, befehlen, drohen oder schimpfen, schmeicheln
* Im Feedback sind Aussagen zu vermeiden wie „Ich will Dir nicht zu nahetreten, aber…“. Eine solche Aussage enthält zwangsläufig eine Wertung. Vielmehr helfen Aussagen weiter wie „In Deinem Vortrag habe ich beobachtet …“.

|  |  |
| --- | --- |
| *Problematische Formulierung* | *Passende(re) Formulierung* |
| „Du warst total hektisch! Das hätte man anders machen müssen …“ | „Dein Tempo empfand ich in dieser Situation als recht schnell. Bei mir ist der Eindruck entstanden … Ich frage mich …“ |
| „Deinen Vortrag fand ich gut, aber Deine Folien waren ja viel zu voll.“ | „Der Aufbau Deines Vortrags hat mir gut gefallen. Ich könnte mir vorstellen, dass Deine Folien noch prägnanter wären, wenn Du kürzere Aussagen wählst.“ |
| „Dein Vortrag war inhaltlich gut.“ *(als Beispiel für einen Allgemeinplatz)* | „Mir hat der Aufbau Deines Vortrags gut gefallen. Ich konnte den einzelnen Schritten Deiner Argumentation gut folgen. Insbesondere die Grafik auf Folie 3 hat sehr zu meinem Verständnis beigetragen.“ |
| „Inhaltlich war der Vortrag gut, aber hat Dir schon mal jemand gesagt, dass Du nuschelst?“ | „Inhaltlich fand ich Deinen Vortrag gut verständlich. Ich hätte Deiner Argumentation aber noch besser folgen können, wenn Du ein bisschen lauter und deutlicher gesprochen hättest. Der Raum ist doch sehr groß.“ |
| „Du zappelst da vorne immer so rum. Das macht mich ganz nervös.“ | „Ich glaube bemerkt zu haben, dass Du Dich bei dem Vortrag nicht ganz wohl gefühlt hast. Ich frage mich warum, denn ich fand Deine Ausführungen sehr interessant. Ich könnte mir jedoch vorstellen, dass Du Deine Argumente noch mehr unterstreichen könntest, wenn Du einen guten Stand im Raum suchst.“ |
| Fallen Ihnen weitere Beispiele ein? Notieren Sie diese. | |
| *Problematische Formulierung* | *Passende(re) Formulierung* |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |  |
| --- | --- |
| **4.3 Regeln für hilfreiches Feedback[[9]](#footnote-9)** | |
| **Regeln** | **Meine persönliche Umsetzung** |
| **1. Hilfreiches Feedback soll einfühlsam sein**  Wirksames Feedback verlangt vom Geber Rücksichtnahme und Einfühlungsvermögen – es soll der anderen Person helfen und nicht wehtun. Feedback ist von Nutzen, wenn es jemandem hilft, sich selbst zu verstehen, ihm hilft, seine Wirkung auf andere zu verstehen. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **2. Hilfreiches Feedback soll kontrolliert sein**  Es ist wichtig, auf das eigene Verhalten zu achten, wenn man Feedback gibt. So ist gewährleistet, dass die Kommunikation in beide Richtungen verläuft und nicht an der Oberfläche bleibt. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **3. Hilfreiches Feedback soll vom Empfänger gewollt sein**  Feedback ist am effektivsten, wenn der Empfänger darum gebeten hat. So entstehen eine gemeinsame Vertrauensbasis und ein persönlicher Rahmen. Die Hauptaufmerksamkeit sollte den Bedürfnissen und Wünschen dessen gelten, der Feedback empfängt. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **4. Hilfreiches Feedback soll konkret sein**  Gutes Feedback ist spezifisch und bezieht sich auf bestimmte Ereignisse und konkrete Verhaltensweisen. Es ist kein „Um-den-Brei-herumreden“. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **5. Hilfreiches Feedback soll voll zum Ausdruck kommen**  Beim Feedback müssen auch die Gefühle zum Ausdruck kommen, sodass der Empfänger die Wirkung seines Verhaltens einschätzen kann. Feedback ist mehr als nur die Schilderung von „nackten“ Fakten. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **6. Hilfreiches Feedback soll nicht mit Werturteilen durchsetzt sein**  Meist ist es nicht sinnvoll, Feedback mit Urteilen und Wertungen zu verbinden. Im Feedback wird die Situation so beschrieben, wie sie der Feedbackgeber wahrnimmt. Die Wertung wird der Person des Empfängers überlassen. Im Feedback schildern wir genau das tatsächliche Verhalten, dass der andere zeigte, so wie wir es wahrgenommen haben. Wir vermeiden dabei Interpretationen.  Es kann hilfreich sein, Feedback im Konjunktiv zu formulieren. Einerseits macht es deutlich, dass es sich um die eigene Meinung handelt, andererseits eröffnet der Konjunktiv die Möglichkeit der eigenen Einordnung. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **7. Hilfreiches Feedback soll zeitlich abgestimmt sein**  Feedback wirkt am besten, wenn der Empfänger aufnahmebereit ist und der zeitliche Abstand zu den besprochenen Vorgängen so eng ist, dass sie noch frisch im Gedächtnis haften. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| **8. Hilfreiches Feedback soll ohne weiteres in die Tat umsetzbar sein**  Das beste Feedback konzentriert sich auf Verhaltensweisen, die vom Empfänger verändert werden können. Wenig sinnvoll ist ein Feedback, das Dinge betrifft, auf die der Empfänger keinen Einfluss hat. | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |
| --- |
| **4.4 Tipps zum Feedback ERHALTEN** |

* **Feedback selektiv geben lassen**

Formulieren Sie Fragen an den Feedbackgeber. Wählen Sie Aspekte aus, auf die Feedback gegeben werden soll.

* **Genau zuhören (inhaltliche Differenzierung von Feedback)**

Analysieren Sie, worauf genau Sie Rückmeldungen erhalten. (Zum Beispiel: Vielleicht denken Sie, es werde nur kritisiert. In Wirklichkeit jedoch schätzt Ihr Gegenüber/der Feedbackgeber Sie als kompetent ein und gibt nur zu Details Rückmeldungen!) Öffnen Sie Ihr Ohr auch für die Aspekte, die nicht genannt wurden. Fragen Sie nach, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie die Rückmeldung richtig verstanden haben.

* **Tipps zum *Hören* von Feedback**
* keine Rechtfertigung vornehmen oder Erklärung geben
* nur bei inhaltlichen Unklarheiten nachfragen, Rückfragen stellen (z. B. „Woran machst du das fest?“, „Was genau meinst du?“)
* sich selbst Zeit zur Verarbeitung geben
* Ggf. lohnt es sich, die Kernaussagen des Feedbacks aufzuschreiben und zu sortieren: Was nehme ich an? Was werfe ich in den imaginären Papierkorb?
* **Je mehr, desto besser**

Nutzen Sie so viele Gelegenheiten wie möglich, um Rückmeldungen zu erhalten. Dadurch können Sie stetig einen Abgleich zwischen punktuellen Rückmeldungen und weiteren Meinungen vornehmen. Dies unterstützt Sie darin, mit Diskrepanzen in der Selbst- und Fremdeinschätzung immer besser umgehen oder Diskrepanzen auflösen zu können bzw. Selbst- und Fremdeinschätzung miteinander in Einklang zu bringen. Aber schauen Sie auch danach, ob Ihnen das Feedback des Gegenübers wirklich wichtig ist und Sie interessiert. Sonst könnte es sein, dass Sie inhaltlich gutes Feedback nicht ernst nehmen (im Sinne von: „Ach, was die/der sagt, ist mir ja eigentlich egal.“).

* **Feedback-Buch führen**

So könnte Ihr Feedback-Buch aussehen:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Erhaltenes Feedback* | *Meine Gedanken/Gefühle dazu* | *So arbeite ich damit weiter* |
| … | … | … |
| … | … | … |
| … | … | … |

|  |
| --- |
| **4.5 Mit Feedback und Anregungen umgehen[[10]](#footnote-10)**  (Fokus: Feedback zu kommunikativem Verhalten) |

**Schritt 1: Entscheidung**

Ein Teil des Annehmens von Feedback ist, dass ich mir überlege, ob mich ein von anderen als störend empfundenes Verhalten selbst nervt. Das ist vor allen Dingen auch deshalb wichtig, da ich bei mehreren Feedbacks oft die Rückmeldung bekomme, dass einige es schlimm, andere nicht störend und wieder andere es vielleicht sogar ganz gut fanden. Das ist normal und spiegelt die unterschiedlichen Einstellungen, Persönlichkeiten, Erfahrungen und Vorlieben der Feedback-Gebenden wider. Es ist trotzdem ganz wichtig, unterschiedliche Meinungen einzuholen, weil dann dieser Schritt, die Entscheidung, möglicherweise leichter fällt und ich nicht in die Falle tappe, viel Aufwand in die Veränderung eines Verhaltens zu stecken, das die meisten gar nicht stört.

Ich kann also auch kritisiertes Verhalten einfach als Teil meiner Persönlichkeit sehen und mich frei machen von diesem Feedback. Wenn ich aber daran arbeiten möchte, kommen wir zu Schritt 2.

**Schritt 2: Ich bin nett zu mir**

Das Motto »Ich bin nett zu mir« ist ganz wichtig, weil es uns nicht gelingen kann, alles, was wir gerne hätten, sofort und perfekt umzusetzen. Dass Gewohnheiten überdauernd sind, half dem Menschen schon immer dabei, zu überleben, und zudem hat ein als schlecht gebrandmarktes Verhalten oft einen guten Grund.

Eine Umstellung wird sehr viel leichter und nachhaltiger gelingen, wenn ich mir nicht zu viel vornehme: eins nach dem anderen. Ich picke mir eine kleine Sache aus, an der ich arbeiten möchte. Und ich rechne mit Rückschlägen und bin bereit, mit mir mitzufühlen und über mich selbst zu lachen, wenn es nicht funktioniert. Und wenn es nicht funktioniert, dann versuche ich eben an einer anderen Schraube zu drehen.

Ich kann in einer solchen Phase Feedback durchaus lenken, indem ich vor meinem Vortrag, Beitrag oder meiner Unterrichtsstunde sage, zu welchen Punkten ich eine Rückmeldung wünsche. Dies macht auch dann Sinn, wenn ich weiß, dass unter den Feedbackgebern eine Person ist, die eine bestimmte Eigenschaft an mir nicht schätzt, welche ich aber gerne behalten möchte. Ein Feedback von dieser Person zu diesem Aspekt wäre für mich weniger hilfreich. Dementsprechend klammere ich das Thema aus.

**Schritt 3: Was könnte dahinterstecken?**

Unsere Kommunikation, unser rhetorischer Ausdruck ist eben das: ein Ausdruck. Ich könnte in einem nächsten Schritt daher überlegen, was sich in negativ beurteiltem Verhalten ausdrückt. Manchmal helfen mir die Interpretationen aus dem Feedback, manchmal treffen diese aber auch nicht zu. Dass ich nicht zu nahe an meine Schüler/innen herankomme, hat vielleicht mit Angst vor Ablehnung zu tun, vielleicht aber auch mit Respekt. Vielleicht hat es mit Engagement zu tun (ich habe gar keine Zeit, so nahe hinzugehen, ich will ja weiterkommen!), vielleicht aber auch mit meiner Persönlichkeit, da ich Menschen, die mir nicht nahestanden, noch nie nahe gekommen bin. Die Antwort darauf, was dahintersteckt, können nur Sie selbst geben, und es kann sein, dass das herauszufinden, nicht ganz einfach ist.

Falls Sie wirklich nicht dahinterkommen, kann es sein, dass Schritt 5 »Kompensation/Umlernen« trotzdem funktioniert.

**Schritt 4: Hintergrund beurteilen**

Wenn ich glaube, den Hintergrund für ein unerwünschtes Verhalten zu kennen, ist eine nächste Frage, ob dieser Hintergrund für mich in Ordnung ist. Halte ich mein Verhalten beispielsweise für einen Ausdruck von Begeisterung und Engagement, kann das für mich in Ordnung sein. Glaube ich dagegen, dass Angst vor einer Zurückweisung dahintersteckt, kann es sein, dass ich den Hintergrund nicht gut finde. Bei Ablehnung des Hintergrunds gilt es, im fünften Schritt an den Ursachen zu arbeiten, ansonsten kann als fünfter Schritt Verhalten kompensiert oder umgelernt werden.

**Schritt 5: An Ursachen arbeiten oder kompensieren/umlernen**

*Professionelle Begleitung und Autosuggestion*

Ein Arbeiten an den Ursachen wäre natürlich am bestem mithilfe von professioneller Begleitung. Jedoch können auch positive Sätze schon viel bewirken, zum Beispiel »Schüler/innen haben das Recht, mich zu mögen oder nicht zu mögen. Auch wenn einzelne mich ablehnen: Ich bin und bleibe ein wertvoller Mensch«. Gerade den letzten Satz könnte ich mir als »Spickzettel« an verschiedene Orte kleben und mir morgens im Spiegel so lange vorsagen, bis ich ihn glaube (als eine Art »Autosuggestion«).

*Andere Ausdrucksmöglichkeiten suchen*

Wenn ich mit den Ursachen gut klarkomme, gibt es möglicherweise andere Ausdrucksformen, die meinen inneren Ausdruck auch ohne das unerwünschte Verhalten zum Ausdruck bringen. Wenn ich mir völlig zugestehe, nervös zu sein, kann ich mich vielleicht mehr im Klassenzimmer bewegen oder langsam an meinem Ring drehen, statt mir ständig die Haare hinter die Ohren zu streichen. Mein Engagement kann ich ausdrücken, indem ich mich im Klassenzimmer mehr bewege und mehr gestikuliere.

Es gibt auch die Möglichkeit, zu überlegen, wie ich mich denn an diesem Punkt gerne verhalten würde. Am besten schmücken Sie das Verhalten gut aus. Sie können schreiben, malen oder eine Postkarte suchen, die Ihren Wunsch ausdrückt. Dann überlegen Sie, was der erste Schritt wäre, der Sie diesem Verhalten näherbringen würde und probieren die nächsten drei Wochen aus, diesen Schritt zu tun. Am besten weihen Sie eine gute Freundin/einen guten Freund in das Projekt ein. So können Sie Ihre Erfolge auch kundtun.

*Umlernen*

Und zuletzt, das ist mühsam, aber möglich, kann ich Verhalten »umlernen«. Das kann geschehen, indem ich mit großer Aufmerksamkeit willentlich versuche, mein Verhalten zu kontrollieren. Hilfreich ist es aber allemal, wenn ich mir auch überlege, wann ich das unerwünschte Verhalten einmal nicht gezeigt habe. Ich kann dann darüber nachdenken (und ggf. auch in einer Art Entwicklungstagebuch schriftlich festhalten), was in dieser Situation anders war, und versuchen, die Erkenntnisse zu übertragen. Wenn ich beispielsweise in privaten Gesprächen sehr lange rede, ohne »ähm« zu sagen, kann meine Analyse ergeben, dass dort im Gegensatz zum Vortrag in der Klasse mein Gegenüber vertrauter ist, nicht so viel geballte Aufmerksamkeit auf mir liegt und der Inhalt weniger kompliziert ist. Dann könnte es mir helfen, wenn ich mich mit den Inhalten des Unterrichts oder der Struktur noch intensiver beschäftige, an einem vertrauensvollen Klassenklima arbeite und mir vorstelle, ich würde es einer einzelnen Person erklären anstatt der ganzen Klasse.

*Reiz-Reaktionsmuster nutzen oder entkoppeln*

Zu guter Letzt kann ich die Erkenntnisse über Reiz und Reaktion nutzen, indem ich beispielsweise meine Klasse bitte, mich mit einem Zeichen darauf hinzuweisen, wenn ich das unerwünschte Verhalten wieder zeige. Bei dieser Vorgehensweise ist allerdings Vorsicht geboten: Gerade bei BerufsanfängerInnen und im Kontext Schule könnte dies ggf. zu einer problematischen Verschiebung der Rolle führen, die sich auf die weitere Zusammenarbeit nachteilig auswirken könnte.

Oder aber ich beobachte, welcher Reiz das unerwünschte Verhalten auslöst. Wenn es beispielsweise Ärger oder Nervosität ist, kann ich versuchen, die Kette zu unterbrechen und als Puffer ein anderes Verhalten einsetzen. Zum Beispiel spüre ich den Ärger kommen, und statt die Augen zu verdrehen, nicke ich zuerst einmal.

|  |  |
| --- | --- |
| **5** | **Diskussion/Austausch** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Diskussionsfragen** | **Meine Antworten, Fragen, Kommentare** |
| *Allgemeine Fragen* | |
| * In welchen Situationen  erscheint Feedback als  besonders relevant? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| * Kann ich Feedback annehmen, wenn die fachliche Kompetenz des Feedbackgebers nicht  oder nur eingeschränkt  gegeben ist?  Wenn ja, wie? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| *Auf den Schulkontext bezogene Fragen* | |
| * Wie können Sie Feedback  (als Instrument verstanden) nutzen   + zur Reflexion der eigenen Lehrerpersönlichkeit?   + zur Reflexion Ihres  professionellen  Lehrerhandelns? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |
| * Inwiefern kann Feedback zur Gestaltung schulischer Praxis beitragen? | Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben. |

|  |  |
| --- | --- |
| **6** | **Meine weiterführenden Gedanken, Ideen, Fragen etc.** |

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

|  |  |
| --- | --- |
| **7** | **Literatur und Quellen** |

**Verwendete**

* Ditton, Hartmut; Müller, Andreas (Hrsg.) (2014). Feedback und Rückmeldungen: Theoretische Grundlagen, empirische Befunde, praktische Anwendungsfelder. Münster: Waxmann.
* Gerber, Julia; Treeck, Timo van; Schön, Julia (2018). Feedback aus Studierendensicht – Einsichten und Ausblicke für hochschuldidaktische Interventionen. In: Szczyrba, Birgit; Schaper, Niclas (Hrsg.). Forschungsformate zur evidenzbasierten Fundierung hochschuldidaktischen Handelns. Bd. 1. Elektronisches Dokument, Cologne Open Science. 231-248.
* Meyer, Barbara E. (2018). Rhetorik für Lehrerinnen und Lehrer. 2. Aufl. Weinheim: Beltz. Mit Feedback und Anregungen umgehen. 126-130.
* Schneider, Jost; Rauch, Norbert; Kunz, Andreas (2013). Schülergespräche und Lernberatung – Das Praxisbuch. Profi-Tipps und Materialien aus der Lehrerfortbildung. Donauwörth: Auer.
* Slembek, Edith (1987). Lernen mit Video: Selbstreflexion oder Selbstbespiegelung. In: Geißner, Hellmut; Rösener, Rudolf (Hrsg.). Medienkommunikation: vom Telephon zum Computer. Sprache und Sprechen, Bd. 18. Frankfurt/Main: Scriptor. 195-205.
* Weiß, Renate (1987). Medien in Rhetorikkursen: Die pädagogischen Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Tonband- und Videogeräten in Rhetorikkursen. In: Geißner, Hellmut; Rösener, Rudolf (Hrsg.). Medienkommunikation: vom Telephon zum Computer. Sprache und Sprechen, Bd. 18. Frankfurt/Main: Scriptor. 185-194.

**Empfohlene**

* Bastian, Johannes; Combe, Arno; Langer, Roman (2016). Feedback-Methoden: Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. 4., erw. und überarb. Aufl. Weinheim: Beltz.
* Hoppe, Almut (2001). Bewerten als Prozess: Dialog zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung. Braunschweig: Westermann.
* Meyer, Barbara E. (2018). Rhetorik für Lehrerinnen und Lehrer. 2. Aufl. Weinheim: Beltz. Mit Feedback und Anregungen umgehen. S. 120-129.

Wir freuen uns übrigens über Ihr **Feedback** zu diesem Arbeitspapier.

Schreiben Sie uns gerne   
eine Nachricht an   
kompetenzentwicklung-diz@uol.de.



|  |  |
| --- | --- |
| **8** | **IMPRESSUM** |

Das vorliegende Material entstammt dem Workshop „Wie gebe ich Rückmeldungen und wie gehe ich mit Rückmeldungen um?“, der 2019 in einer Kooperation des Didaktischen Zentrums der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit dem Zentrum für Lehrerbildung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster entwickelt wurde.

Referenten: Dr. Claudia Bendick (Münster) & Fedor Stern (Oldenburg)

**Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

Zentrum für Lehrkräftebildung – Didaktisches Zentrum (DiZ)

Uhlhornsweg 84

26129 Oldenburg

Website: <https://uol.de/diz/>

Projekt-Website: <https://uol.de/diz/zusatzangebote/>

**Westfälische Wilhelms-Universität Münster**

Zentrum für Lehrerbildung

Hammer Straße 95

48153 Münster

Website: [www.uni-muenster.de/Lehrerbildung](http://www.uni-muenster.de/Lehrerbildung)

Ausgabe 2020, Oktober 2020

1. Ditton & Müller 2014: 15 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ditton & Müller 2014: 7f.; zit. nach: Gerber, Treeck & Schön 2018: 231 [↑](#footnote-ref-2)
3. Gerber, Treeck & Schön 2018: 244 [↑](#footnote-ref-3)
4. Gerber, Treeck & Schön 2018: 240 [↑](#footnote-ref-4)
5. Slembek 1987 [↑](#footnote-ref-5)
6. Weiß 1987 [↑](#footnote-ref-6)
7. Slembek 1987 [↑](#footnote-ref-7)
8. Schneider et al. 2013: KV 05 [↑](#footnote-ref-8)
9. Schneider et al. 2013: KV 13; angepasst und erweitert von Claudia Bendick und Fedor Stern, 2019 [↑](#footnote-ref-9)
10. Meyer 2018: 126-129; angepasst und erweitert von Claudia Bendick und Fedor Stern, 2019 [↑](#footnote-ref-10)