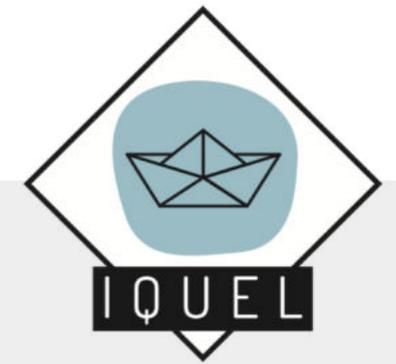




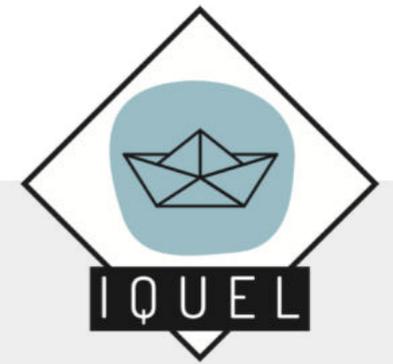
**Herzlich
Willkommen!**



FEEDBACK FÜR EINE GESUNDE
RÜCKMELDEKULTUR IN ZEITEN VON PRÄSENZ-
UND DISTANZUNTERRICHT

WORKSHOP AM 28.10.2020
MATTHIAS RIEPE

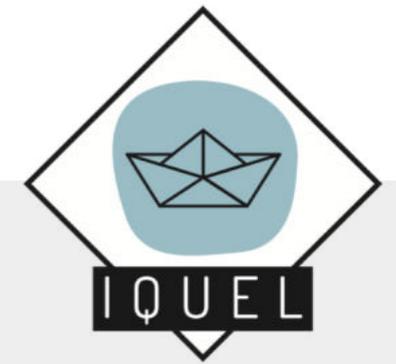
WAS STEHT HEUTE AN?



Unser Thema heute

- Was ist Feedback eigentlich?
- Weshalb ist Feedback sinnvoll und – vielleicht auch – gut für die Gesundheit? Für mich selbst? Für die Gruppe? Für die Schule?
- Welche Methoden und Formate von Feedback lassen sich leicht anwenden?
- Wo finde ich Anregungen, wenn ich Feedback geben will?

HÖREN UND NOTIEREN



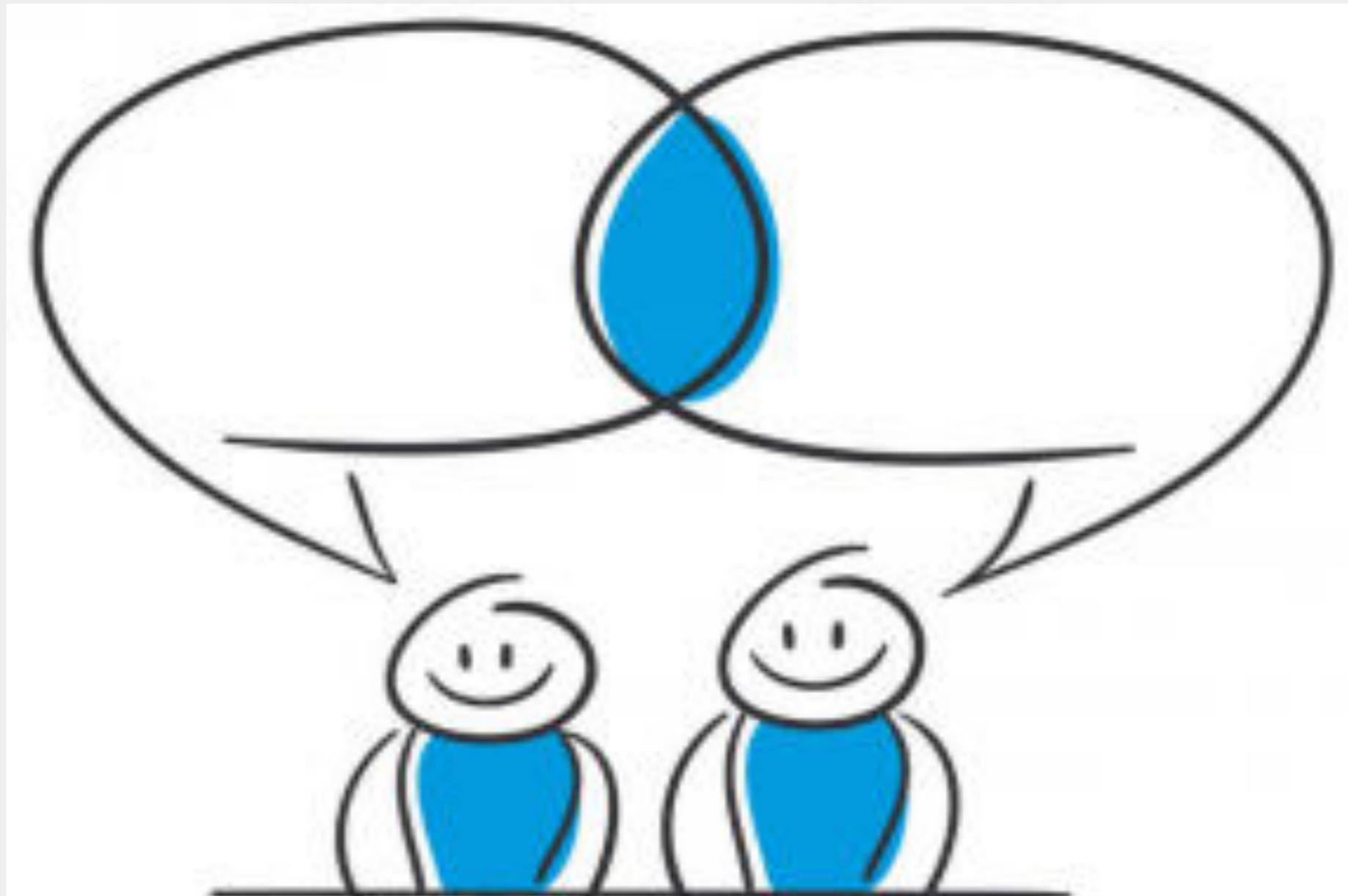
Eine kleine Aufgabe für den folgenden Impuls

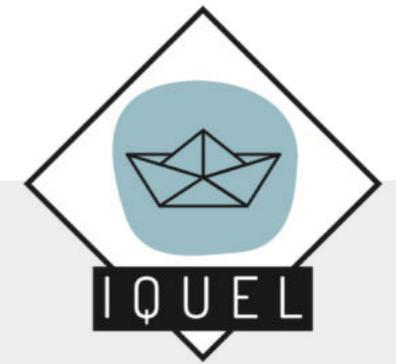
- höre zu und schreibe mit
- gerne auch mit Bleistift und Papier
- denn das fördert Merken und Erinnern
- Nicht umsonst nannte man „die Hand“ auch manchmal „das kleine Gehirn“

Nur zur Wiederholung hier noch einmal das Gedächtnismodell >>>



REDEN WIR ÜBER FEEDBACK

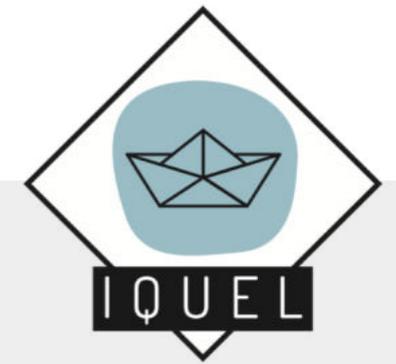




REDEN WIR ÜBER FEEDBACK

**FEEDBACK IS THE BREAKFAST
OF THE CHAMPIONS**

**ES BRAUCHT ZWEI, DAMIT
EINER SICH KENNENLERNT.»**
GREGORY BATESON



IMPULS: FEEDBACK – WAS BEDEUTET ES?

Was verstehen wir darunter?
Welche Begriffe verbinden wir eigentlich damit?



IMPULS: FEEDBACK – WAS BEDEUTET ES?

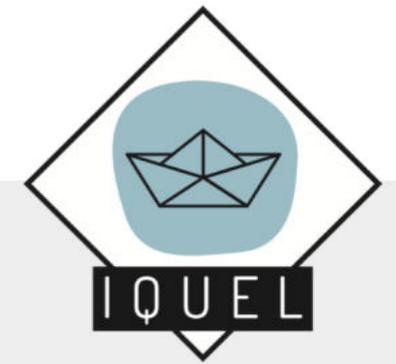
Feedback – und wie es oft im Alltag verstanden wird



Rückmeldungen wie man sie häufig hört >>> „super“ – „toll“ – passt
oder auch >>> „war schwach“ - „da geht noch was“ usw.



Ist das denn wirklich Feedback?



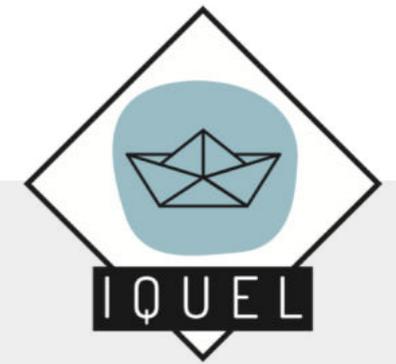
IMPULS: FEEDBACK – WAS BEDEUTET ES?

Feedback –

- entstammt der Kybernetik und meint „Rückkopplungsprozess
- es findet eine Reaktion auf eine vorangegangene Aktion statt, die ihrerseits wieder die Aktion reguliert
- also ein Mechanismus mit einem informationsverarbeitenden System, zur Verstärkung oder Reduzierung eines Signals (z.B. Thermostat Heizung)

Feedback als Begriff

- wurde auf die zwischenmenschliche Kommunikation übertragen
- gemeint ist, dass Menschen verbal und auch nonverbal reagieren auf das, was sie von Mitmenschen erfahren, erleben, verstehen



IMPULS: FEEDBACK – EINE BEGRIFFSSCHÄRFUNG

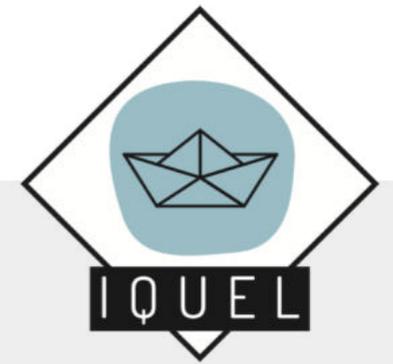
Feedback

- erfolgt im Nachgang einer Kommunikationssituation
- hat zum Ziel, dass der Empfänger erfährt, wie sein kommunikatives Verhalten wahrgenommen wurde und was es beim Feedbackgeber bewirkt
- bewirkt eine zeitversetzte Reaktion beim Empfänger, die zur Betrachtung und Reflexion seines Verhaltens führt
- enthält sich jeglicher Bewertung, Verurteilung und „Einmischung“, ist also frei von Aufwertung und Abwertung
- bezieht sich auf Wahrgenommenes, auf die Wirkung und eine Empfehlung

Feedbackgeber und Feedbackempfänger sind in einer „symmetrischen“

Kommunikation – sie sprechen miteinander „auf Augenhöhe“

IMPULS: FEEDBACK – EINE BEGRIFFSSCHÄRFUNG



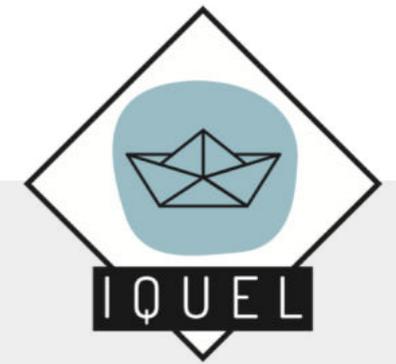
Wir halten fest: Feedback

- ist eine wertfreie Rückmeldung
- bezieht sich auf ein konkretes kommunikatives Ereignis
- ist ausgerichtet auf das, was beobachtet werden kann, und in diesem Sinne „sachlich“
- kann nur gegeben werden, wenn der Empfänger es auch will und sein Einverständnis gibt
- ist persönlich und vertraulich
- kann und darf nicht verletzend wirken
- kann zur Klärung und zu einer selbst initiierten Verhaltensänderung seitens des Empfängers aufrufen

Feedback zielt somit auf einen Abgleich von Selbstbild und Fremdbild.

Aber: Es erfolgt kein Eingriff in die persönliche Freiheit des Empfängers!

FEEDBACK – SELBSTBILD VS. FREMDBILD



Selbstbild – Fremdbild

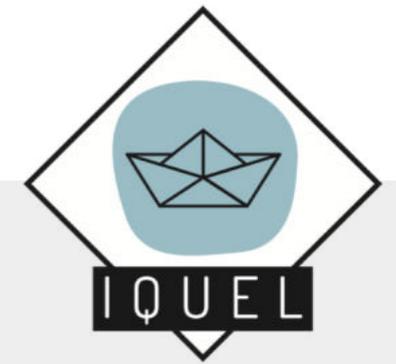
- passen oft in vielen Punkten nicht zusammen
- sind also oft inkongruent

Diese fehlende Übereinstimmung kann der Grund für Missverständnisse aller Art sein.

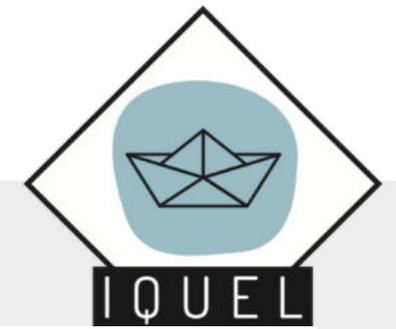
Feedback kann hier sinnvoll sein.

Feedback bezieht sich nämlich auf alles, was beobachtet werden kann, und wird nur gegeben, wenn das Einverständnis desjenigen / derjenigen vorliegt, der / die das Feedback erhalten.

ZIELORIENTIERT UND ORGANISIERT ARBEITEN: ROLLEN IN DER GRUPPENARBEIT



GRUPPENARBEIT: EIN AUFTRAG

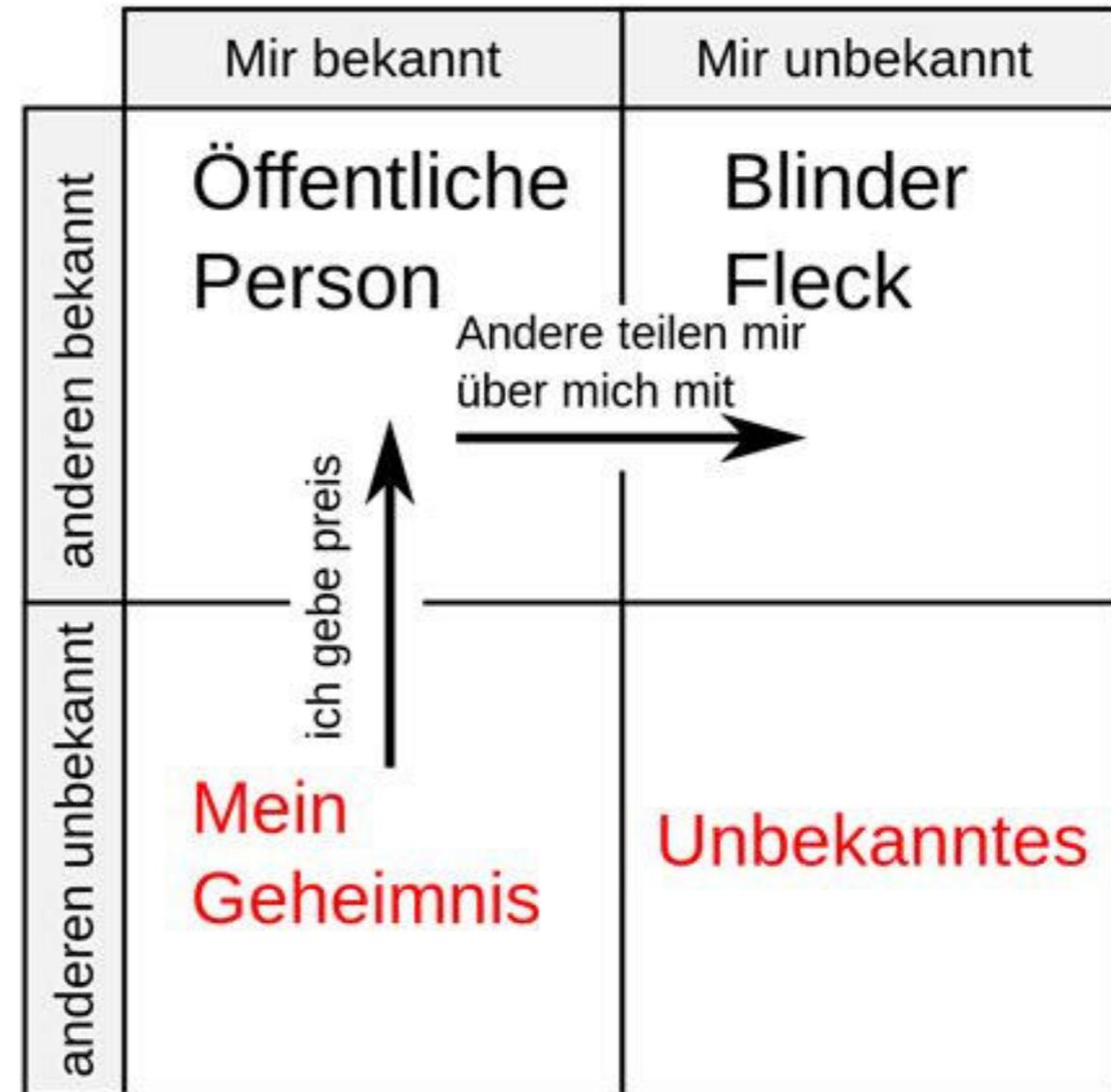


Im Breakoutraum:

1. **klärt** als Gruppe eure Rollen
2. **recherchiert**: Woher kommt diese Grafik? Wie heißt sie? Was sind die wichtigen Begriffe? Wie könnte das Modell Anwendung finden?
3. **Klärt und recherchiert**: Was bedeuten „statisches Selbstbild“ und „dynamisches Selbstbild“? Welche amerikanische Autorin hat diese Begriffe untersucht?

Zeit: 11 Minuten

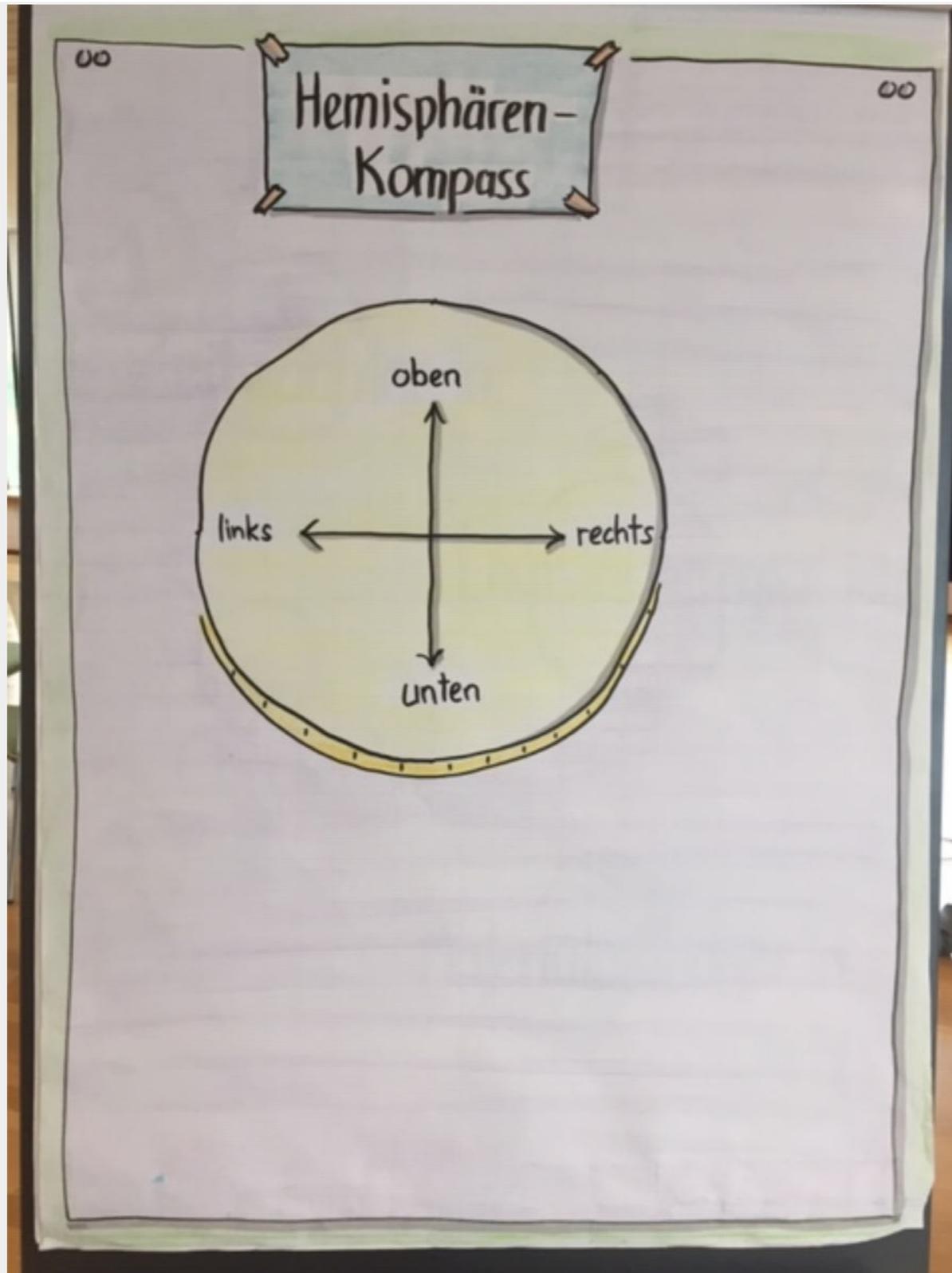
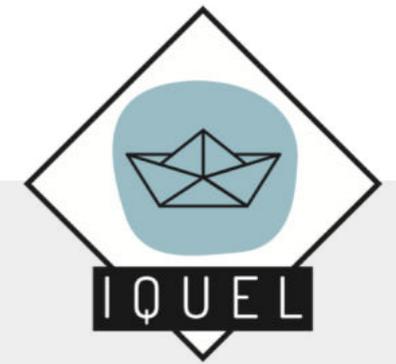
Danach Rückkehr ins Plenum und Berichte aus den Gruppen.

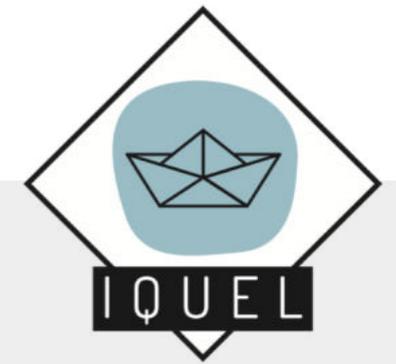


UND NUN – GUTE ENTSPANNUNG IN DER



UND NUN – EIN BISSCHEN GYMNASTIK

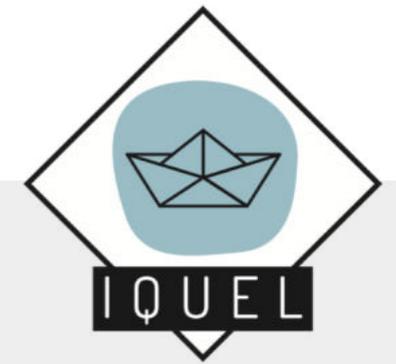




Feedback annehmen – was braucht es?

- a) stabiles Selbstbewusstsein (kann ich das ertragen oder mache ich lieber „dicht“, weil es mir zu nahe kommt)
- b) grundsätzliche Empfangsbereitschaft für Rückmeldungen – damit überhaupt etwas ankommen kann
- c) ein Wissen / eine persönliche positive Erfahrung, dass eine Rückmeldung mich weiterbringen und stärken kann
- d) einen Umgang mit so genannten „blinden Flecken“, die mir durch die mitgeteilten Wahrnehmungen aufgehen und Anlass sein können, daran zu arbeiten

Feedback, richtig gegeben und offen angenommen, kann eine Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung bieten: Steigerung von Selbstwahrnehmung – Selbsterkenntnis – Selbstwertgefühl - Selbstbewusstsein



Feedback als Instrument zur Einschätzung

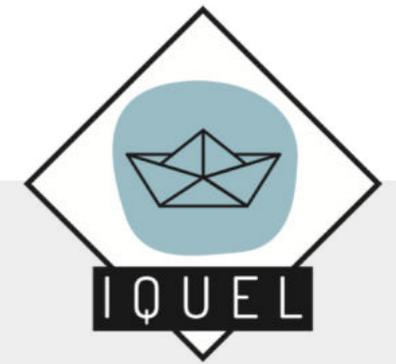
- von sich selbst sowie der sozialen und dialogischen Kompetenz
- des Leistungsvermögens (in Unterricht / Schule , Studium, beruflicher Praxis) und damit der Leistungsentwicklung
- erworbenen Wissens und von Kenntnisständen
- des Umgangs mit Herausforderungen und Problemen sowie Konflikten

kann immer und jederzeit möglich sein: im kollegialen Kontext, partnerschaftlich, in hierarchischen Konstellationen

„Echtes“ Feedback kann wertfrei gegeben werden

hinsichtlich Persönlichkeitsentwicklung, Charakterzügen, individueller Erscheinung (Kleidung, Ausdrucksweise, kulturelle Eigenheiten), zur Stärkung der Selbsteinschätzungskompetenz, zu jedem erwünschten bzw. vereinbarten Thema

FEEDBACK – PERSONALE KOMPETENZ



Feedback-Kultur entwickeln – wie könnte man das initiieren

- in Schulen führen die Lehrkräfte Gespräche zu Nutzen und Chancen von Feedback mit Schüler*innen und Kolleg*innen
- in Unternehmen laden die Führungskräfte zu Besprechungen dazu ein
- Ziel dieser an eine Feedback-Praxis heranzuführenden Gespräche können Vereinbarungen sein:
 - in welchen Kontexten üben wir, Feedback zu geben,
 - wer gibt wem Feedback u.a.m.
 - aber auch: ein gemeinsames Verständnis von Feedback entwickeln
 - den Nutzen verstehen und sich darüber austauschen

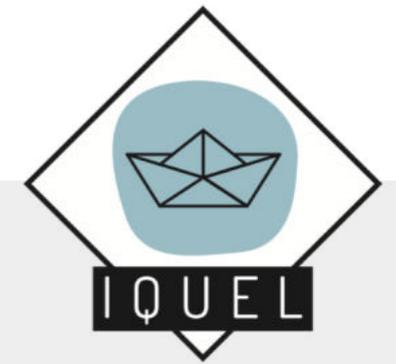


Einige Vorbemerkungen:

- eine Feedback-Kompetenz bezieht sich auf den Sender der Rückmeldung wie auch auf den Empfänger
- In asymmetrischen Verhältnissen muss die Feedback gebende Person (falls sie „höher“ gestellt ist) sich diese Feedback-Kompetenz angeeignet haben und als Modell fungieren (z.B. Lehrer-Schüler-Feedback)
- Schüler geben regelmäßig Lehrkräften Feedback
- auch Vorgesetzte sind gehalten, für ein „echtes“ Feedback (das keine Kritik ist) Grundsätze und Regeln zu kennen und einzuhalten

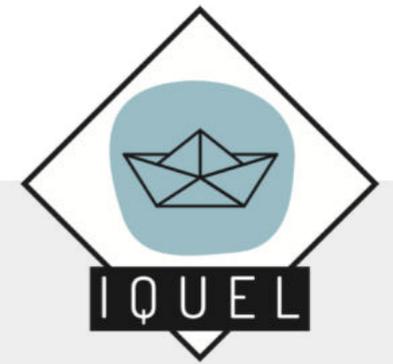
Echtes Feedback ist für eine gute Unternehmenskultur (Schulkultur) ein unverzichtbarer Bestandteil und essentiell.

FEEDBACK – KOMPETENT WERDEN



Feedback-Kultur – es ist wohl eine bestimmte Haltung erforderlich, wenn der Unterschied zwischen Feedback und Kritik erkennbar und wirksam werden soll

- Feedback-Dreisritt: Wahrnehmung – Wirkung – Wunsch
- Vergleiche dazu den GfK-Vierschritt: Beobachtung – Gefühl – Bedürfnis- Bitte
- Drei-Punkt-Kommunikation: Trennung von Beziehungs- und Sachebene, körpersprachlich Gesichtspunkte (Raumanker, Sitzordnung, Blickrichtung)



Partnerarbeit in Breakouträumen

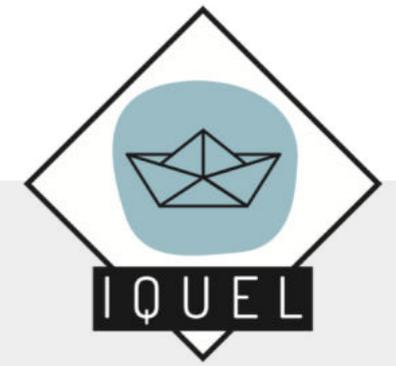
Überlegt:

- Welche Formen von Feedback kann und dürfte / sollte / müsste es in der Schule geben?
Wer mit wem?
- Wie müsste ein Feedback generell gehalten sein? gegeben werden?
- Formuliert Regeln bzw. leitende Gedanken zu Feedback-Geben

Zeit: 7 Minuten

Anschließend: Bericht im Plenum

REGELN FÜR FEEDBACK

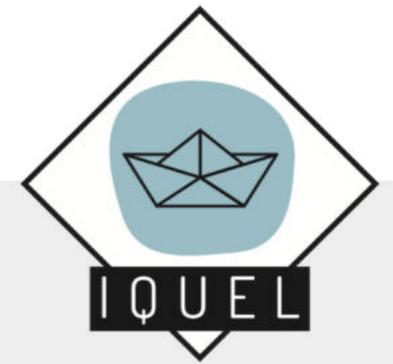


● Unsere 5 zentralen

 Feedback - Regeln:

- ① konkret + situativ statt pauschal
- ② subjektive Wirkung ohne Wertung
- ③ Wunsch / Veränderungsperspektive
- ④ wertschätzend + wertschöpfend
- ⑤ Feedback unkommentiert lassen

FEEDBACK-TOOLS



Feedback im Präsenzunterricht

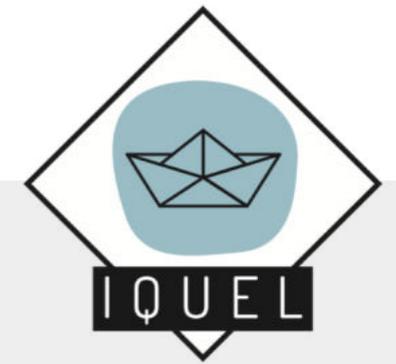
Hinweise zu ritualisiertem Feedback und Tools findet man z.B. unter

- <https://www.iqesonline.net>
- <https://edkimo.com/feedback-instrumente-papier-tafel/>
- <https://lehrermarktplatz.de/post/236>

Feedback im Distanzunterricht

Auch hier nur eine Auswahl

- <https://www.iqesonline.net>
- <https://qwiqr.education>
- <https://bittefeedback.de>
- <https://frag.jetzt> und <https://arsnova.thm.de/blog/frag-jetzt>

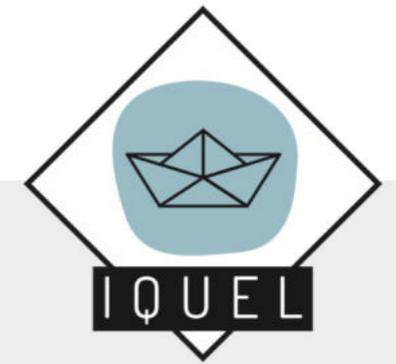


Formative Kompetenzerfassung – oder formatives Feedback

Unter Feedbackaspekten ist der formative Ansatz ein den Prozess des Lernens begleitender, durch den die definierten Zwischenziele und –ergebnisse sichtbar gemacht und ressourcenorientiert weitere Perspektiven aufgezeigt werden können.

Formatives Bewerten ist somit ein echtes „Lerncoaching“, das dem Lerner die Möglichkeiten anbietet, sich selbst zu verbessern. Es ist als solches ein Instrument der pädagogischen Gesprächsführung.

FEEDBACK – BEGRÜNDET DURCH DREI KONZEPTE



Die Idee des Konstruktivismus

Wissen kann nicht übertragen werden; es muss im Gehirn eines jeden Lernenden neu geschaffen werden,

Gerhard Roth, 2004

Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.

Galileo Galilei

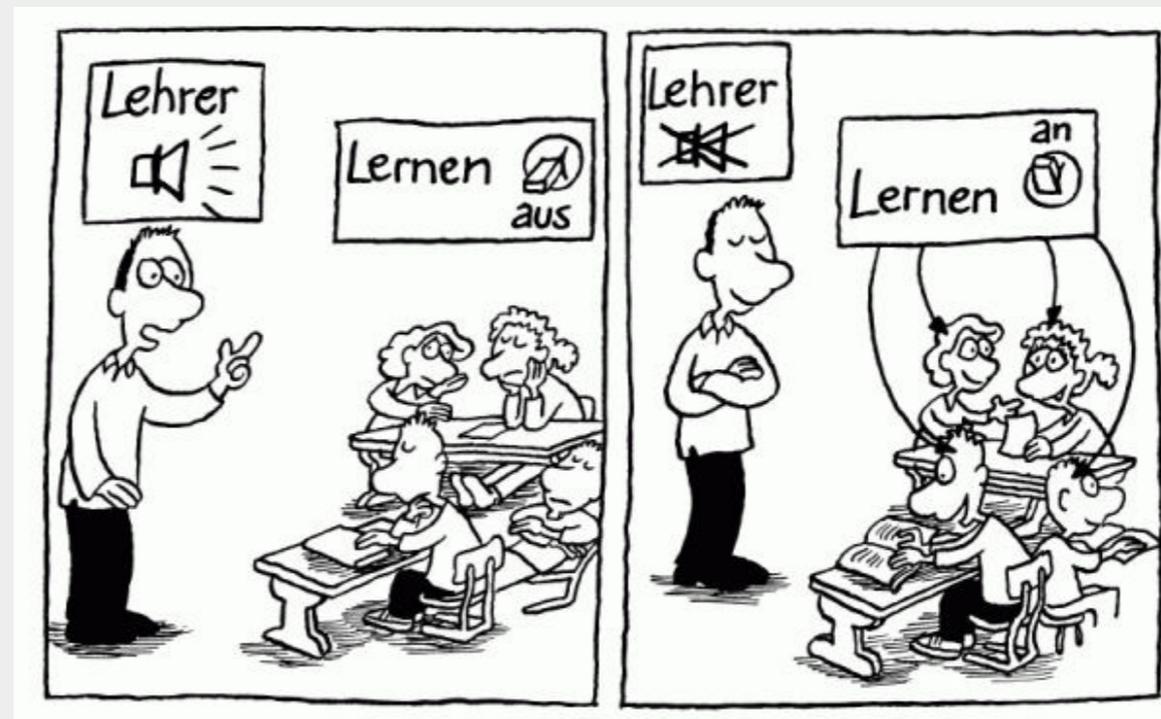
Die für die Wahrnehmung gewählte Metapher ist ein Spiegel. Aber was das Lebewesen im Spiegel sieht ist nicht die wahre 'Welt', sondern es selbst. Unsere Beziehung mit der Umwelt ist dasselbe wie das, was wir mit einem Spiegel haben.

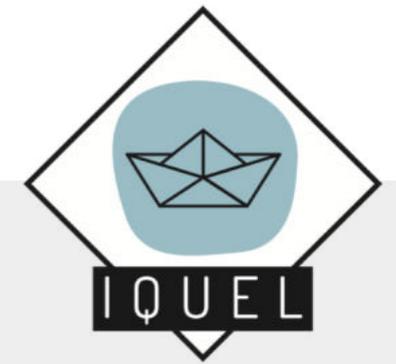
„Das Spiegel zeigt nicht, wie die Welt ist oder wie sie nicht ist. Es zeigt nur, dass es möglich ist, dass wir so sind, wie wir sind und dass wir so handeln, wie wir bisher gehandelt haben“.

Francisco Varela

Die Idee des Konstruktivismus – der darauf aufbauende Lernbegriff

- ❖ Lernen braucht, damit es gelingen kann, das aktive Verhalten seitens des Lerners
- ❖ er lernt, was er selber macht, nicht das, was der Lehrer macht
- ❖ oder was er sagt, dass der Lerner es lernen sollte.





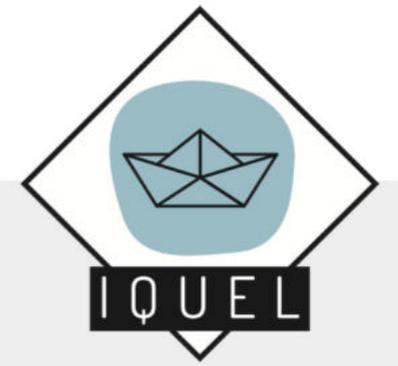
Resonanz – von jedem und allem

„Resonanz, das heißt, ein Verhältnis zu Menschen oder zu Dingen, zu Natur, zur Kunst vielleicht oder sogar zu unserem Körper oder zu unseren eigenen Gefühlen, so etwas wie eine Antwortbeziehung, wo wir das Gefühl haben, wir sind wirklich verbunden mit der anderen Seite, die geht uns etwas an, die können wir auch erreichen . (...)“

Wir sollten nicht fragen, wie können wir uns an die hohe Geschwindigkeit anpassen, sondern wir sollten fragen, welche Geschwindigkeit ist eigentlich gut für uns Menschen? Was führt zu einem erfüllten und guten Leben?

Hartmut Rosa, Resonanz – eine Soziologie der Weltbeziehung

EINE KLEINE AUFGABE



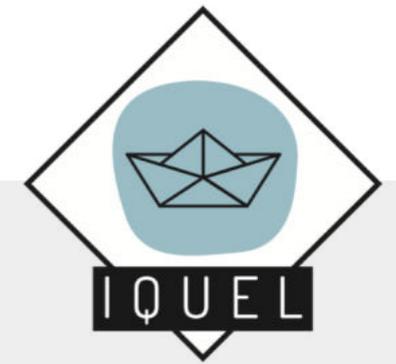
Schreibe in geteilte Notizen – wenn Du an Feedback denkst ..

- Begriffe
 - Wörter
 - deine Erinnerungen
 - deine Erkenntnisse
-
- ❖ schreibe schnell
 - ❖ schreibe ohne Pause und halte nicht inne
 - ❖ schreibe, was dir gerade einfällt, schreibe in einem kurzen „flow“

Schreibe 1 Minute lang!

Was damit passiert? – Du wirst schon sehen!

UND ZUM SCHLUSS: EIN FEEDBACK



Und zum Schluss

eine Bewertung und ein Feedback zur Veranstaltung über Mentimeter

Go to www.menti.com and use the Code:

