



Feedback

aus: RAWIK- Radio Aus- und Weiterbildung im Interkulturellen Kontext 2012

Gratisdownload: http://www.klippklang.ch/download.php?id=288_7beaef80

Feedback ist eine Rückmeldung. Feedback ist wichtig, um in der eigenen Arbeit weiter zu kommen. Regelmässiges gegenseitiges Feedback verbessert die Qualität der gemeinsamen Arbeit. Im Feedback-Gespräch geht es darum, anderen etwas darüber zu sagen, wie wir sie, ihre Arbeit und ihre Diskussionsbeiträge sehen und hören. Umgekehrt erfahren wir durch Feedback, wie andere unsere Arbeit wahrnehmen. Feedback heisst jedoch nicht, sich gegenseitig unter dem Etikett totaler Offenheit "Dinge an den Kopf zu werfen", sondern es handelt sich um sorgfältige und respektvolle Rückmeldungen zu bestimmten Aspekten. In unseren Kursen bezieht sich das Feedback auf die Beiträge der andern zum jeweiligen Thema und zu den gestellten Aufgaben.

Ein Feedback kann und soll sich auf positiv wie auf negativ empfundene Punkte beziehen.

Ziel von Feedback ist es, dass die Beteiligten

- sich ihrer Arbeits- und Präsentationsweise bewusst werden;
 - einschätzen lernen, wie ihre Arbeit, ihre Präsentation auf andere wirkt;
 - sehen, was sie bei anderen auslösen;
 - ihre Arbeits- und Präsentationsweise überdenken und eventuell zu ändern versuchen.
- Feedback empfangen ist freiwillig. Feedback ist ein Angebot. Es ist am erfolgreichsten, wenn die Empfangenden selber sagen, auf was sie eine Rückmeldung möchten.

Regeln für das Geben von Feedback

- Ein gutes und hilfreiches Feedback sagt einem Menschen, wie seine Arbeit, seine Präsentation wirkt, ohne ihn dabei zu verletzen.
- Ein Feedback ist dann brauchbar, wenn es sich auf etwas bezieht, das verändert werden kann. Um dies zu erreichen, müssen folgende Grundsätze beachtet werden:

Feedback soll beschreibend sein, nicht wertend. Wir beschreiben, wie eine Arbeit oder eine Aussage auf uns wirkt. Es soll möglichst konkret sein und nicht verallgemeinernd. Am besten sind klar formulierte Wahrnehmungen. Vermutungen und Interpretationen sind als solche zu deklarieren!

z.B.: Nicht "Du hast dich auf dieses Interview schlecht vorbereitet", sondern z.B. "Mir ist aufgefallen, dass du im Interview viele Fragen gestellt hast, die für mich ins Vorgespräch gehören. Zum Beispiel....."!

- Feedback sollte zielorientiert sein: Welche Möglichkeit gibt es für den Empfangenden, aus dem Feedback etwas zu lernen?

Beim Feedback **Ich-Botschaften** verwenden. Ich-Botschaften bilden unsere persönliche Wahrnehmung ab. Sie sind nicht allgemein gültig und überlassen es dem Empfangenden, die Information zu verwenden oder nicht.

Du-Botschaften wirken anschuldigend. Man-Botschaften sind verallgemeinernd und schwer anzunehmen. Also nicht: "Du tönst so gestresst" oder "Man hat den Eindruck, du seist gestresst" sondern: "Auf mich wirkst du gestresst, das macht mich beim Zuhören selber ganz nervös."