



Voneinander lernen durch Feedback

Rückmeldungen spielen eine große Rolle für den Lernprozess.

- Wie wirke ich auf andere?
- Was kann ich durch andere lernen?
- Wo kann ich mich noch entwickeln?
- Was denken die anderen darüber?

Diese und andere Aspekte erfahren wir durch Auswertungsgespräche, in denen Rückmeldungen (Feedback) gegeben wird. Damit Rückmeldungen nicht als Kritik an der eigenen Person verstanden werden, sondern tatsächlich zum Lernen/Entwickeln beitragen, gilt es, einige Regeln zu beachten:

Wenn du Rückmeldungen erteilst:

Gib deine Rückmeldung nur dann, wenn der/die andere bereit dafür ist!

Wenn dein/e Partner/-in mit anderen Dingen beschäftigt ist oder emotional erregt ist, wird er/sie deine Botschaft nicht hören bzw. sie schnell als Kritik an der eigenen Person auffassen, auch wenn sie sachlich gemeint war. Achte darauf, dass dein/e Partner/-in ruhig zuhören kann.

Drücke Gefühle als deine Gefühle, Wahrnehmungen als deine Wahrnehmungen aus!

Vermeide Verallgemeinerungen, z. B. durch die Verwendung des Wortes „man“ oder „alle haben hier mitbekommen, dass“, sondern mache deutlich, was du als Person wahrnimmst, fühlst, denkst oder vermutest.

Gib durch die Rückmeldung Informationen an jemanden weiter und versuche nicht, den oder die andere zu verändern!

Deine Informationen können für andere wertvoll sein, weil sie dazu beitragen, die Handlungsmöglichkeiten anderer zu erweitern. Sie sind als Angebot an andere zu verstehen und nicht als Anweisung.

Beschränke dich auf den für dich wichtigsten Punkt!

In Auswertungsrunden in Großgruppenform ist es oft ermüdend, wenn du eine ganze Reihe von Rückmeldungen auflistest. Die Zuhörer werden leicht mit Aussagen überschwemmt und verlieren den roten Faden. Angesprochene haben eine begrenzte Aufnahmekapazität für Kritik und schalten früher oder später ab.

Betone die positive Kritik!

Oft wird mit dem Begriff Kritik negative Rückmeldung verbunden. Dabei kann Kritik durchaus positiv oder auch neutral sein. Lob hat noch keinem geschadet.

Betone in deiner Kritik nicht den Mangel/die Defizite, sondern zeige die Entwicklungsmöglichkeiten auf!

Wenn TN mit ihren Schwächen und Mängeln konfrontiert werden, ist die Reaktion nicht selten eine emotionale Blockadehaltung. Verbinde deine Kritik, wenn möglich mit konkreten Ideen oder Alternativen, dann wirkt dies eher als Motivation für künftiges Handeln.

Wenn du Rückmeldungen erhältst:

Bleibe ruhig und vermeide die unmittelbare Beantwortung/ Rechtfertigung der gehörten Kritik!

Oft entwickelt sich aus Rückmeldungen ein Ping-Pong von Aussage und sofortiger Reaktion des Angesprochenen. Die Rückmeldungen erreichen den Angesprochenen nicht. Folglich findet keine Entwicklung/kein Lernen statt. Darüber hinaus ändert nachträgliche Erklärung oder Rechtfertigung die in der Situation entstandene Wahrnehmung/Wirkung nicht mehr.

Fasse Kritik nicht als Kritik an deiner Person auf, sondern als ein Geschenk/ein Angebot des anderen für deine Entwicklung!

Sollte dich die Kritik von anderen einmal ärgern, konzentriere dich darauf, was davon für dich und dein Lernen wertvoll sein könnte. Sei dir darüber bewusst, dass der Wert deiner Person nicht in Frage gestellt wird, sondern dass du lediglich einzelne deiner Verhaltensweisen oder Fähigkeiten verfeinern kannst. Du entscheidest selbst, ob und was du an deinem Verhalten ändern willst!

Fordere Rückmeldungen ein und fasse sie als Möglichkeit zum Lernen auf!

Andere Menschen haben eine andere Wahrnehmung. Durch ihre Rückmeldungen können sie dazu beitragen, deinen Erfahrungs- und Handlungshorizont zu erweitern. Nutze diese Chance.