

Transkript zum Video: Feedback im Praktikum

Was wird genau unter Feedback verstanden? Was unterscheidet konstruktives von destruktivem Feedback und wie kann ein gutes Feedback gegeben werden? In diesem Video soll Antwort auf diese Fragen gegeben werden. Zum Schluss finden Sie noch ein konkretes Beispiel, wie Sie die Vergabe von Feedback in Ihre Arbeit als Mentor oder Mentorin integrieren können.

Wir beginnen bei einer Definition und der Etymologie des Feedbackbegriffs:

Der Feedbackbegriff stammt ursprünglich aus der Kybernetik und beschreibt dort einen Messvorgang mit dem Ziel, Diskrepanzen zwischen Soll- und Ist-Zustand aufzuzeigen und Korrekturen zu ermöglichen (Bastian, 2015).

In den Bildungswissenschaften definiert er eine Information, die von einer handelnden Person (z.B. einem Mentor oder einer Mentorin) über Aspekte der Leistung oder des Verstehens einer lernenden Person (z.B. einem Praktikanten oder einer Praktikantin) gegeben wird (Hattie, 2015). Im schulischen Kontext ist Feedback ein Entwicklungsinstrument, das dazu dient, die Lernleistung zu verbessern und Verhaltensweisen entsprechend den Erwartungen der feedbackgebenden Person anzupassen (Brosche & Thum, 2018). Feedback zählt im schulischen Kontext zu den stärksten Einflussfaktoren auf die Lernleistung (Willert, 2018).

Allerdings kann Feedbackarbeit auch Risiken mit sich bringen: Feedback, das zu einem unpassenden Zeitpunkt gegeben wird, ist wenig hilfreich, da die Annahme des Feedbacks zu dieser Zeit erschwert ist. Dadurch können unangenehme Emotionen auftreten wie z.B. Demotivation, Verzweiflung oder Frustration. Wenig hilfreich sind darüber hinaus ausschließlich beschreibende Rückmeldungen ohne Bewertung, da diese keine Verbesserungsmöglichkeiten beinhalten. Ein nicht wertschätzendes Feedback kann außerdem die Mentoring-Beziehung belasten.

Um diesen negativen Folgen zuvorzukommen, ist es relevant, konstruktives Feedback im Vergleich zu destruktivem Feedback zu geben. Die Konstruktivität des Feedbacks bezieht sich

dabei nicht darauf, ob eine besonders positive oder negative Rückmeldung gegeben wird, sondern eher auf die Art und Weise wie das Feedback gegeben wird.

Konstruktives Feedback zeichnet sich dadurch aus, dass es freundlich und wertschätzend ist und nicht nur eine Reflektion von Beobachtungen ist, sondern entwicklungsförderliche Informationen bietet. Dabei ist wichtig, dass ausreichend Zeit gewährt wird, so dass sich eine Verhaltensänderung einstellen kann. Wichtig sind außerdem eine zugewandte und offene Haltung sowie Blickkontakt. Nach Möglichkeit sollte das Feedback nicht in Bezug auf eine Situation gegeben werden, die lange her ist, sondern direkt im Anschluss an das beobachtete Verhalten gegeben werden. Alternativ kann das Feedback in einem geplanten Feedbackgespräch gegeben werden. Ein konstruktives Feedback berücksichtigt vorhandenes Vorwissen und enthält nur so viel Information, wie verarbeitet werden kann. Es beschreibt konkretes und beobachtbares Verhalten und bezieht sich nicht auf Persönlichkeitsmerkmale. Konstruktives Feedback ist eindeutig und beim Überbringen von Feedback sollte auf eine kohärente verbale, non- und paraverbale Kommunikation geachtet werden.

Destruktives Feedback zeichnet sich durch eine oder mehrere der folgenden Eigenschaften aus: Es kann zurechtweisend und aufgezwungen sein. Es enthält ausschließlich Beschreibungen, aber keine entwicklungsförderlichen Informationen. Destruktives Feedback ist unkonkret und allgemein gehalten. Es adressiert Persönlichkeitsaspekte anstelle von Verhaltensaspekten. Problematisch ist es oft auch, wenn Feedback mit Verzögerung gegeben wird, da sich möglicherweise unkonkret an das Geschehene erinnert wird. Ein weiteres Merkmal destruktiven Feedbacks ist, dass es nicht auf wertschätzende Art und Weise gegeben wird. Darüber hinaus ist Feedback destruktiv, wenn es konstruiert und nicht authentisch wirkt.

Um den genannten negativen Folgen von Feedback vorzubeugen, sollte darauf geachtet werden, dass das Feedback auf konstruktive Art und Weise gegeben wird. Worauf sollte bei der Vergabe von Feedback noch geachtet werden?

In diesem Video geht es vor allem um geplante Feedbackgespräche, wie Sie sie wöchentlich mit ihren Studierenden führen. Darüber hinaus gibt es auch geplante Anlassgespräche oder spontanes Feedback, z.B. zu selbst gehaltenen Stunden. Die Vergabe von konstruktivem Feedback benötigt Vorbereitung sowie eine innere wertschätzende Grundhaltung (Bastian et al., 2015). Das Gespräch besteht aus mehreren Einzelschritten, die, wenn sie gut aufeinander

abgestimmt sind, die Studierenden dazu motivieren, das Verhalten entsprechend Ihrer Feedbackintervention anzupassen (De Galan, 2016; Fengler, 2010). Ein wertschätzend geführtes Gespräch trägt darüber hinaus zu einer Verbesserung der Beziehung bei (Haag, 2018).

Orientiert an Galan (2016), Haag (2018) und Waack (2017) folgt nun beispielhaft die Planung und das Durchführen eines Feedbackgespräches. Stellen Sie sich vor, dass Sie Ihrem Praktikanten oder Ihrer Praktikantin ein Feedback geben möchten:

Der **1. Schritt** guter Feedbackarbeit besteht aus einer angemessenen Vorbereitung. Hiermit ist auch die vorbereitete Umgebung miteingeschlossen. Während des geplanten Gespräches sind nach Möglichkeit nur die Feedback empfangende Person und evtl. die Mitstudierenden anwesend, so dass sich niemand bloßgestellt fühlt. Sie sollten genau beschreiben können, welche Aspekte Sie als besonders positiv oder besonders negativ wahrgenommen haben. Abgesehen vom Einnehmen einer wertschätzenden Haltung sollten Sie vorab Ihre eigenen Emotionen regulieren, so dass Sie nicht beispielsweise aufgebracht in das Gespräch starten.

Der **2. Schritt** besteht aus der Vergabe des Feedbacks. Hierbei bietet sich die Sandwich-Methode an: Benennen Sie zuerst konkret, was Ihnen an der Arbeit der Praktikantin oder des Praktikanten gefallen hat, bevor Sie kritische Aspekte aufgreifen. Beschreiben Sie dann, was Sie beobachtet und notiert haben. Bleiben Sie während des Gespräches ruhig, sachlich und freundlich. Enden Sie dann wieder mit einer positiven Beobachtung.

Innerhalb des **3. Schrittes** geht es um das Klären von Undeutlichkeiten oder Fragen. Hierbei können Sie Ihren Praktikanten oder Ihre Praktikantin ganz direkt fragen, zu welchen Rückmeldungen noch Klärungsbedarf besteht. Es kann auch gefragt werden, welche Rückmeldungen besonders überraschend waren und warum. Wichtig ist auch bei diesem Schritt freundlich und zugewandt zu bleiben. Räumen Sie für diesen Schritt ausreichend Zeit ein, um ein gemeinsames Verständnis für den Lernprozess zu schaffen. Es ist sinnvoll, abschließend an diese Phase die wichtigsten Inhalte des Gesprächs kurz zusammenzufassen.

Der **4. Schritt** besteht aus dem Konkretisieren von Ideen für die Weiterarbeit. Lassen Sie die Studierenden gerne selbst überlegen, welche Handlungsalternativen es gäbe. Falls nötig und erwünscht, geben Sie Tipps und bieten Sie Hilfestellungen an. Falls Mitstudierende anwesend

sind, können diese Ideen einbringen, wie nächste Schritte aussehen können. Wenn Sie das Gespräch mit einem Kompliment beenden, wirkt dies wertschätzend und kann die Beziehung fördern.

Der **5. und abschließende Schritt** besteht aus der Zielvereinbarung und der Nacharbeit. Wählen Sie gemeinsam aus den gesammelten Vorschlägen konkrete Maßnahmen für die Weiterarbeit aus und legen Sie einen zeitlichen Rahmen fest, in dem die Verhaltensänderung vorzunehmen ist. Am besten überlegen Sie außerdem konkret, woran eine Verhaltensänderung zu erkennen ist. Vereinbaren Sie daraufhin ein erneutes Feedbackgespräch.

Herzlichen Dank dafür, dass Sie in diesem Jahr Studierende im Praktikum betreuen. Wir wünschen Ihnen dabei viel Freude und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung:

Für allgemeine Fragen zum Praktikum:

Dr. Claudia Schünemann und Dr. Gesa Uhde (Praktikumsbeauftragte):

spp-buero@tu-braunschweig.de/ 0531-391 8690 oder 0531-391 8687

Für den direkten Austausch bezüglich der gemeinsam betreuten Studierenden im Vertiefungspraktikum wenden Sie sich an Ihre Praxisbegleitung.