

Feedback

Das Salz in der Suppe von Lehr-, Berufs- und
Alltagssituationen

Hille Lieverscheidt

Ziel

- Bekanntes ins Gedächtnis rufen
- Neue Aspekte?
- Anregung zur Diskussion/ Provokation?

Inhalt

- Definition/ Wirkungen
- Hindernisse/ Feed Forward
- Regeln/ Ein Beispiel
- Feedback in der Praxis
- Feedback-Kultur
- Resumée

Definition

- Feedback gibt Auskunft darüber, wie ein anderer mich und mein Verhalten wahrnimmt
- Feedback ist subjektiv: „So sehe ich Dich“
- Feedback heißt nicht „Fiesback“
- Die Qualität des Feedback ist abhängig vom Maß des Vertrauens untereinander

Positive Wirkungen des Feedback

- stützt und fördert positive Verhaltensweisen
- korrigiert unproduktive Verhaltensweisen
- klärt die Beziehungen zwischen den Personen und hilft, sich gegenseitig besser zu verstehen

Feedback ist oft nicht so einfach

- Austausch findet zu selten statt und wird leicht überbewertet
- Findet zur falschen Zeit statt
- Findet oft in Konfliktsituationen statt
- Positives bleibt unerwähnt
- Wird verwechselt mit Beurteilung: „So bist du“

Was hindert mich, Feedback zu geben?

- Angst zu verletzen
- Angst verletzt zu werden
- Position beziehen müssen, wo ich mich lieber bedeckt halte
- Peinlichkeiten
- Wenig Übung im Umgang mit Gefühlen

Was Peter über Paul sagt, sagt mehr über Peter als über Paul.

(Paul Watzlawick)

Feed Forward

- Nur auf die zu ändernde Zukunft gerichtet
- Vermeidet den „Angriff“
- Wird weniger persönlich genommen
- Negatives Feedback gefährdet Beziehung
- Pseudo-konstruktives Feedback wird durchschaut
 - Wie kann ich unserem Team am besten helfen?
 - Wie kann ich dich am besten unterstützen?

Feedback sollte sein/ nicht sein

- Konkret
- Auf das Verhalten bezogen
- Respektvoll
- Ich-Botschaft
- Auf Kompetenzen bezogen
- Selektiv authentisch
- Generalisierend
- Auf die Persönlichkeit bezogen
- Verletzend
- Objektive Wahrheit
- Ausschließlich kritisch
- Zu viel auf einmal

Jeder Gruppe ihre Regeln

➤ Feedback geben:

- Positives zuerst
- Gute Dosierung!
- Gib zu, dass du dich irren kannst

➤ Feedback nehmen:

- ruhig zuhören, nicht verteidigen
- nachfragen/ klären
- ev. in den Papierkorb werfen

Ein Beispiel

- „Wir sollten uns im Anschluss kurz zusammensetzen und besprechen, wie das gelaufen ist
- Was ist aus Ihrer Sicht gut/ nicht so gut gelaufen?
- Als Sie xy gesagt haben, da habe ich mich geärgert/ gewundert/ gefragt..., weil
- Was meinen Sie, wie Sie xy verbessern können? Wie kann ich Sie unterstützen?
- Was wollen Sie sich fürs nächste Mal vornehmen?“

Kritische Selbstreflektion

- Bekomme ich wenig/ viel Feedback?
- Neige ich dazu, mich zu verteidigen?
- Starte ich Gegenangriffe?
- Akzeptiere ich verbal, verhalte mich aber anders?
- Akzeptiere ich, ohne kritisch zu prüfen?
- Verändere ich mein Verhalten?

3-W-Feedback- eine Übung

➤ Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch

⌘ Ich nehme wahr:

⌘ Du sprichst sehr schnell/ leise/ langatmig

➤ Das hat auf mich die Wirkung,

➤ dass ich nervös/genervt werde, weil mich das Zuhören anstrengt und ich selbst nicht zu Wort komme

➤ Ich wünsche mir,

➤ dass du langsamer/ lauter/ sprichst und besser auf den Punkt kommst

Feedback in der Praxis

➤ In der Lehre

- beim POL regelhaft
- formatives Einzelfeedback POL
- Blockpraktikum Allgemeinmedizin

➤ In der Medizindidaktik

- regelhaft im Workshop Blitzlicht/Evaluation
- Gegenstand des Lernens in Seminardidaktik, Tutorenttraining, Lehrpraxenfortbildung

Selbsteinschätzungsbogen für Studierende

Name des Studierenden _____ POL-Gruppe _____

Wo sehen Sie für sich – in Bezug auf ihr Medizinstudium - im Moment die größten Stärken?*	Wo sehen Sie für sich – in Bezug auf ihr Medizinstudium –im Moment die größten Schwächen?*
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Formulieren Sie möglichst konkret drei Ziele, die Sie bis zum nächsten Mentorengespräch im kommenden Semester erreicht haben wollen. Woran können Sie in 6 Monaten sehen, ob Sie Ihre Ziele erreicht haben?	
1.	
2.	
3.	

* Dies kann einzelne Fächer oder Themengebiete ebenso beinhalten wie Fragen nach Disziplin, strukturiertem Selbststudium, Ausgleich zum Studium, Teamarbeit , Prüfungsvorbereitung, Zukunftspläne etc.

1.1. Wie schätzen Sie das Leistungsniveau des Studierenden ein?
(Schulnote)

1 2 3 4 5 6

Feedbackbogen für POL-Tutoren

Name des Studierenden: _____

POL-Gruppe _____ Name des Tutors _____

Allgemeiner Eindruck des Studierenden

1.1 Wie schätzen Sie das Leistungsniveau des Studierenden ein? (Schulnote)

1 2 3 4 5 6

2. Einzelkriterien

Einschätzung

				
2.1. Wie gut hat sich der/die StudentIn in die Gruppe eingebracht?				
2.2. Wie gut war er/sie jeweils vorbereitet?				
2.3. Wie bewerten Sie seine/ihre didaktische Kreativität?				
2.4. In wie weit ist der/ die Studierende sich ihrer / seiner Stärken & Schwächen bewusst?				
2.5. Wie beurteilen Sie den aktuellen Wissensstand?				
2.6. Wie schätzen Sie die Chancen ein, die selbst gestellten Ziele für das kommende Semester zu erreichen?				
2.7. Wie schätzen Sie die Motivation ein, das Studium erfolgreich zu beenden?				

Einschätzung:

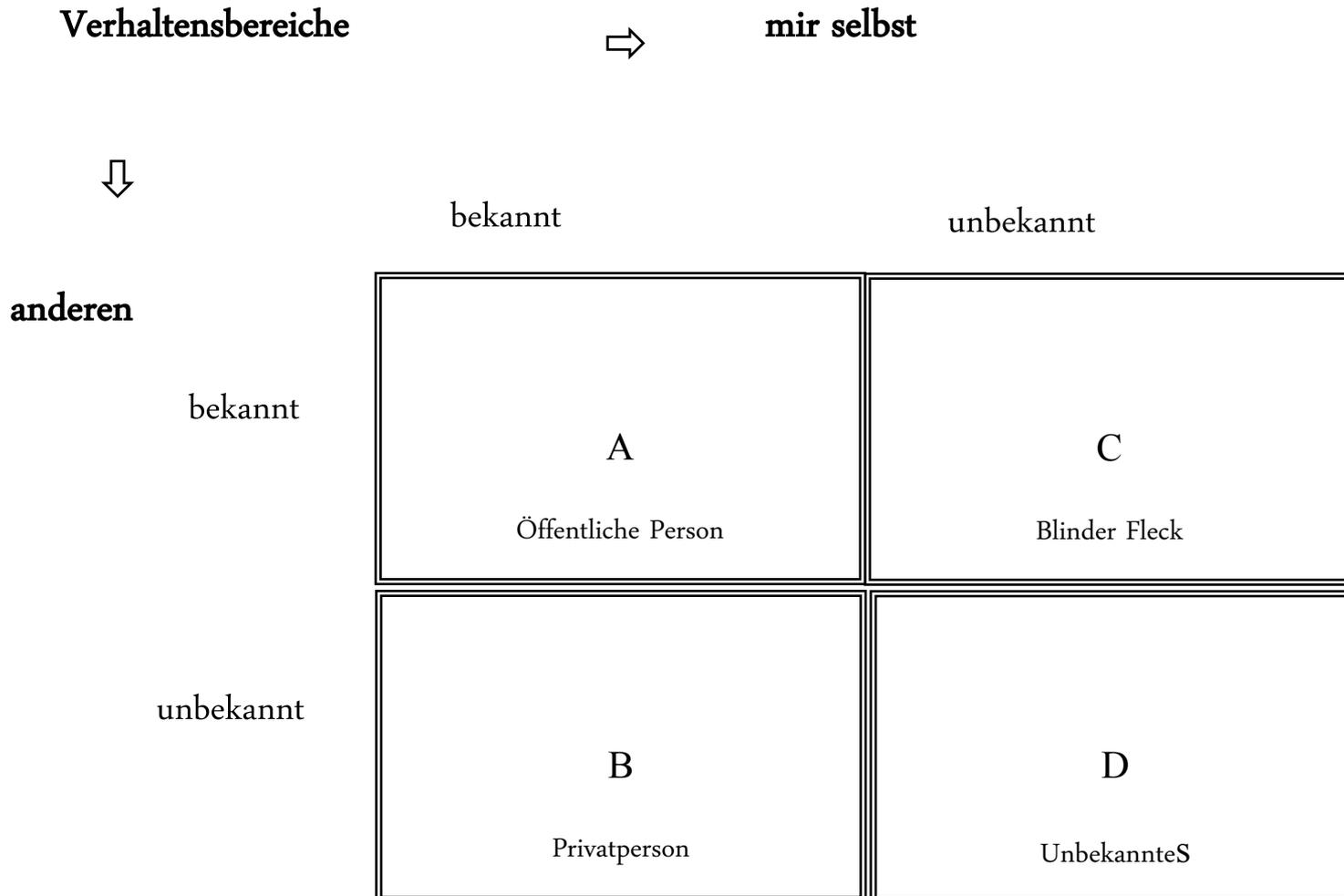
- ☺ Aspekt war besonders gut, hat Erwartungen übertroffen
- ☹ Aspekt hat den Erwartungen entsprochen, kann so bleiben wie es ist
- ☹ Aspekt hat meine Erwartungen enttäuscht, sollte dringend verändert werden

☺ Was ist positiv aufgefallen? ☺	☹ Was sollte besser werden? ☹

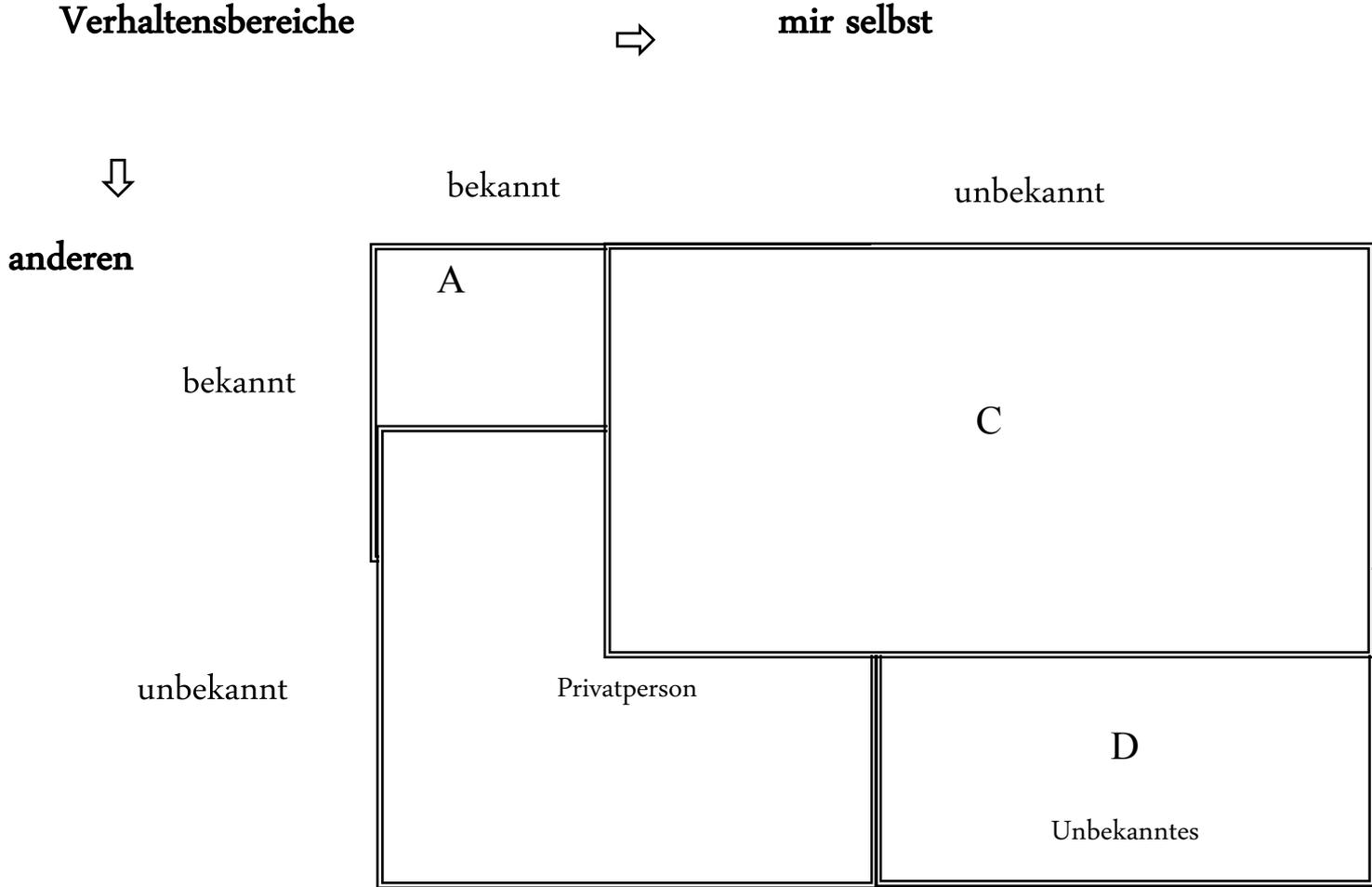
- Ein **zusätzliches Beratungsgespräch** mit dem ZML ist indiziert
- Im Falle eines **Prüfungsmisserfolgs würde ich empfehlen, den entsprechenden Studienabschnitt zu wiederholen**

Bochum, den _____ Unterschrift _____

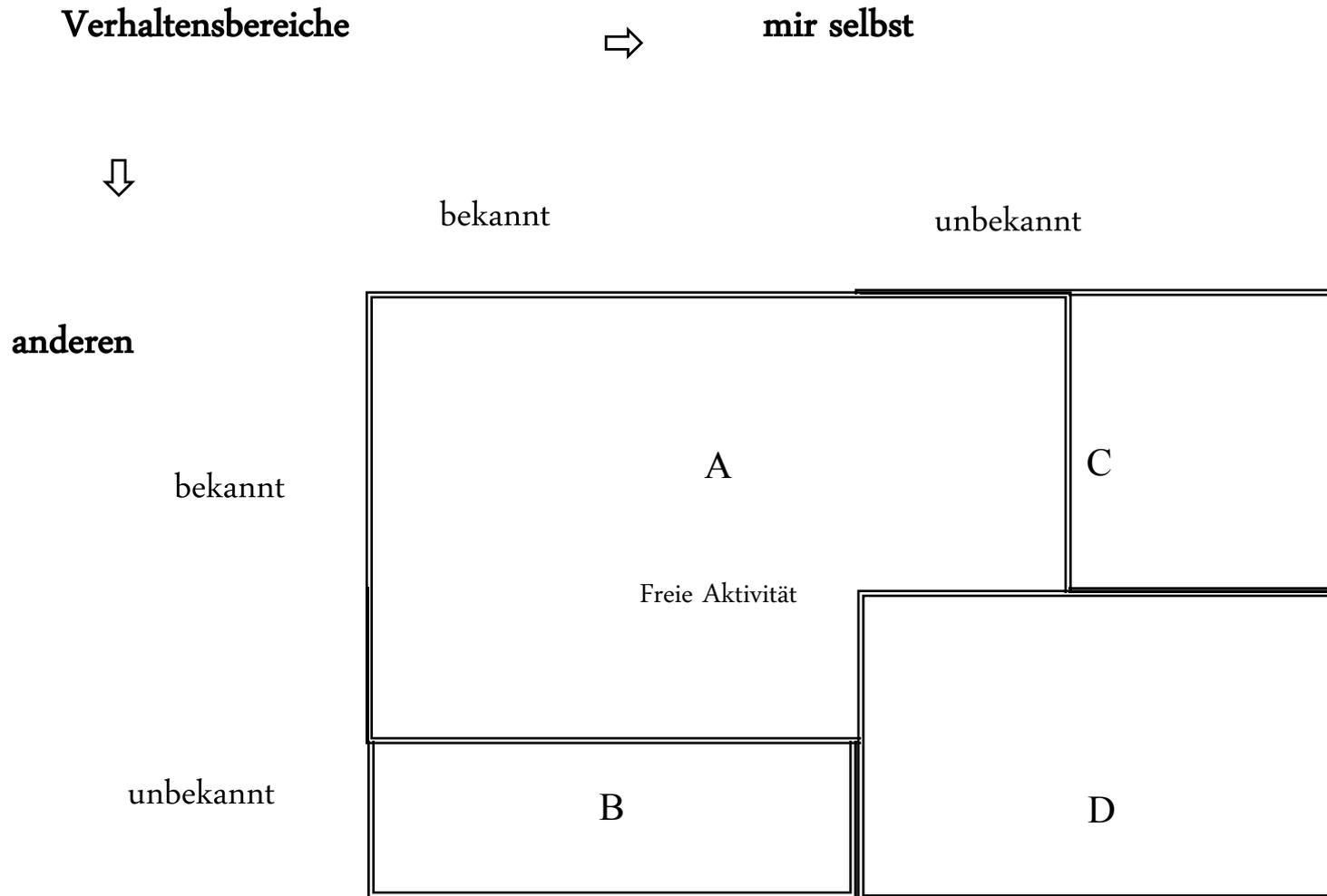
Das JOHARI-Fenster



Das JOHARI-Fenster



Das JOHARI-Fenster



Vergrößerung des freien Handelns: Feedback-Kultur

- Informationen über sich selbst preisgeben
- Feedback geben und nehmen
 - Das Selbstbild des anderen akzeptieren
 - Mitteilen, wenn die eigenen Grenzen erreicht sind
 - Bereitschaft, etwas dazu zu lernen
 - Gegenseitigkeit
 - Eigene Wirkung auf andere kennen lernen

Feedback für Fortgeschrittene

- 360° - Feedback
 - ChefIn gibt MA Feedback
 - MA gibt ChefIn Feedback
 - Geregelttes Verfahren in großen Unternehmen
 - Erfordert Übung, Fingerspitzengefühl und Vertrauen

Resumée

- Feedback...
 - ist zentrales Steuerungselement des kooperativen Lernens
 - schafft peu à peu eine Feedbackkultur
 - Handwerkszeug für „reflective practitioners“