



#4 Feedback

KURZBESCHREIBUNG UND LERNZIEL

Feedback geben – das bedeutet mehr als zu sagen: „Das ist gut“ oder „Das ist schlecht“. Feedback ist überall im Alltag.

In der Jugendarbeit können durch Feedback Angebote verbessert werden. Im Verein können die Angebote besser auf die Teilnehmer angepasst werden.

Auch auf Instagram, Snapchat oder TikTok begegnet den Trainees Feedback. Sie können Bilder und Posts von anderen liken und bewerten.

Es geht beim Feedback nicht nur um das, was du tust. Sondern auch: Wer bist du? Und wie verhältst du dich?

Das ist oft sehr persönlich. Manchmal kann man Feedback nicht leicht annehmen.

Die Trainees sollen lernen, was Feedback bedeutet. Sie erarbeiten was gutes Feedback ist.

TABELLARISCHER ABLAUF

Nr.	Inhalt	Dauer	Material
1	Warm-up	10-20 Minuten	Feedback Zitate Koordinatensystem
2	Feedback in unterschiedlichen Kulturen	10 Minuten	-
3	Definition	30 Minuten	AB „Feedback“ und „Feedback-Regeln“
4	Ich – Meine Stärken und Schwächen	10 Minuten	Papier, Stifte
5	Heißer Stuhl	Ca. 5 Minuten pro Person	Stuhl
6	Gemeinsame Auswertung	flexibel	-

1. WARM-UP

Auf dem Boden liegen 12 Karten mit Feedback-Zitaten. Sie sind sehr verschieden. Die Trainees sortieren gemeinsam das Feedback in das Koordinatensystem ein

Fragen an die Trainees:

Welches Feedback ist gut (=positiv)?

Welches Feedback ist schlecht (=negativ)?

*Welches Feedback ist **konstruktiv**? Das heißt, wo ist das Feedback sinnvoll und fördernd für die Person?*

*Und wo ist es **nicht konstruktiv**, also nicht hilfreich?*

Nach dem gemeinsamen Sortieren gibt es weitere Fragen an die Trainees:

*Wie geht es dir mit Feedback? Findest Du es gut? Oder unnötig?
Wer gibt dir Feedback? Wem gibst Du Feedback?*

2. FEEDBACK IN UNTERSCHIEDLICHEN KULTUREN

Beim Feedback kann es zwischen den Angehörigen unterschiedlicher Kulturen zu Missverständnissen kommen.

Die Deutschen haben eher eine direkte Feedback-Kultur. Viele sprechen Kritik oder Verbesserungsvorschläge offen und ohne abschwächende Formulierungen aus.

Ein "Das ist doch Blödsinn!" ist oft nicht böse gemeint, kann aber unser Gegenüber verletzen.

Umgekehrt verstehen viele Deutsche die beschönigenden Phrasen von Menschen aus indirekten Feedback-Kulturen oft gar nicht als Kritik. Die Folgen können ernsthafte Missverständnisse sein.

Zum Beispiel:

<i>Was der Brite sagt...</i>	<i>Was der Brite meint...</i>	<i>Was der Deutsche versteht...</i>
Bei allem Respekt...	Du hast unrecht...	Er hört mir zu...
Sehr interessant...	Ich mag es nicht.	Er findet es gut.
Ich war ein bisschen enttäuscht, dass...	Ich bin sehr traurig und wütend, dass...	Es ist nicht so wichtig.

Frage an die Trainees:

Wie ist das bei dir? Hast du so etwas schon einmal erlebt?

3. DEFINITION

Die Trainees lesen gemeinsam das Arbeitsblatt „Feedback – eine Chance zum Weiterkommen“ und „Feedback-Regeln“.

Danach wird die Gruppe in Kleingruppen mit 3-4 Trainees pro Gruppe aufgeteilt. Jede Kleingruppe liest eine kurze Situation.

Fragen an die Trainees: Was denkt ihr über die Situation? Wurden die Feedback-Regeln eingehalten oder nicht? Was können die Personen besser machen?

Situation 1: Ihr besprecht miteinander die letzte Traineeestunde. Es war super! Nach der Einheit hast du mit zwei anderen zusammengesessen und gespielt. Das hat viel Spaß gemacht!
Alle anderen haben schon aufgeräumt und sauber gemacht. Aber das ist dir erst später aufgefallen. Eine Woche später trifft ihr euch wieder. Ein Trainee-Mitarbeiter sagt: „Ich fände es gut, wenn beim Aufräumen wirklich alle mithelfen“. Wütend schaut er dich an und sagt: „Vor allem du! Du bist immer total faul und hilfst nie mit!“

Situation 2: Zum ersten Mal hast du bei einer Freizeit ein großes Geländespiel erklärt. Du warst ziemlich aufgeregt. Eine andere Mitarbeiterin kommt am Abend zu dir und sagt: „Du warst richtig aufgeregt. Das habe ich gesehen, weil du so schnell gesprochen hast. Aber war trotzdem nicht schlecht.“

Situation 3: Stell dir vor du bist Trainee-Mitarbeiter. In der Schule und Zuhause ist gerade total viel los. Alle wollen etwas von dir. Weil du noch für deine Familie einkaufen musst, kommst du zu spät zu eurer Traineeestunde. Ein anderer Mitarbeiter regt sich auf:
„Schaffst du es eigentlich nie pünktlich zu kommen? Du bist einfach nicht zuverlässig. Letztes Mal hast du auch vergessen ein Spiel vorzubereiten. Das muss sich echt ändern!“

4. ICH – MEINE STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

Alle Trainees überlegen für sich: Was sind meine Stärken? Was sind meine Schwächen?

Auf ein Blatt schreibt jeder und jede mindestens fünf eigene Stärken und drei eigene Schwächen. Möglichst geheim.

5. HEIßER STUHL

Die Trainees dürfen nacheinander auf einem Stuhl in der Mitte Platz nehmen. Natürlich nur, wenn sie möchten. Die anderen Trainees und die Mitarbeitenden geben nun Feedback und zwar streng nach den Regeln, die eben besprochen wurden. Besonders, wenn sich die Gruppe noch nicht so gut kennt, sollte man zunächst auf konstruktive Kritik verzichten und stattdessen positiven Rückmeldungen Raum geben.

Fragen an die Trainees: Wie war es für Euch?

Wie war das Feedback im Vergleich zu dem, was Ihr Euch über Euch aufgeschrieben habt?

Gab es Ähnlichkeiten? War das Feedback der anderen ganz anders als eure Selbstwahrnehmung?

6. GEMEINSAME AUSWERTUNG

Nach der Einheit, zum Beispiel während des Abendessens dürfen die Trainees ein Feedback zu den bisherigen Trainee-Einheiten geben.

Fragen zur Anregung:

Was hat der Trainee-Kurs dir bis jetzt gebracht?

Hast du dich durch Trainee verändert oder weiterentwickelt?

Was waren deine Trainee-Highlights bis jetzt?

Waren die Einheiten bisher verständlich?

Was war für dich nicht so toll?

*Was würdest du anders machen, wenn du Mitarbeiter wärst?
Welche Rückmeldung möchtest du den Trainee-Mitarbeitenden
geben?*

7. DAS VIER-AUGEN-GESPRÄCH

1. Welches Feedback bekommst du besonders oft?
2. Über welches Feedback freust du dich am meisten?
3. Wie ging es dir, als du auf dem heißen Stuhl gesessen bist?
- 4.

8. GUTE FRAGE!

Was denkst du: Welches Feedback würde Gott dir geben?
Und umgekehrt: Welches Feedback würdest du Gott geben?

Vanessa Gunesch
Yasin Adigüzel