



SCHULUNGSMODULE

- FACHKOMPETENZ
- METHODENKOMPETENZ
- SELBSTKOMPETENZ
- SOZIALKOMPETENZ



ferien
lager

SCHULUNGSMODUL
BEREICH SOZIALKOMPETENZ

FEEDBACK IM TEAM

Ein wichtiger Bestandteil einer gewinnbringenden Teamkultur ist ein offener Umgang miteinander. Dazu gehört es auch Feedbacks zu geben und zu empfangen. Feedbacks helfen die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung abzugleichen und so das eigene Verhalten zu reflektieren. Davon profitieren alle im Team und im Endeffekt auch die Kinder und Jugendlichen.

Das Modul beschreibt auf was es bei Feedbacks ankommt, wo sie eingebaut und wie sie durchgeführt werden können.

AUFBAU SCHULUNGSMODUL

- 1 > Modulbeschreibung
- 2 > Ablauf und Umsetzung
- 3 > Vertiefungsmöglichkeiten
- 4 > Hintergrundinformationen



Ziele des Schulungsmoduls

Leitende in einem Ferienlager...

- ... kennen die Bedeutung einer offenen Feedback-Kultur im Team.
- ... wissen wie ein Feedback vorbereitet und durchgeführt werden kann.
- ... kennen die wichtigsten Feedback Regeln und wissen, auf was zu achten ist.

Weiterführendes Material und Weblinks

- Broschüre: *Rückmelden, Qualifizieren und Fördern im Ausbildungskurs*, Pfadi Bewegung Schweiz, 2016, <https://pfadi.swiss>
- Broschüre: *Lernen mit Feedback an beruflichen Schulen*, Konzept OES, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, 2018, www.schule-bw.de

Druckvorlagen

- Druckvorlage FB-01 – Beobachtungs-Protokoll
- Druckvorlage FB-02 – Beobachtungs-Protokoll

Zusatzmaterial

- Video-Clip: Awareness Test.mp4

2 > ABLAUF UND UMSETZUNG

Die Dauer der Lektion beträgt 60 Min. Es ist möglich einzelne Elemente auszulassen, anzupassen oder durch Vorschläge der weiteren Vertiefungsmöglichkeiten (vgl. Kap. 3) zu ersetzen/ergänzen.

≡ **Einstieg** III **Video-Clip** ⌚ **5 Min.**

Aufmerksamkeit Test

Der Video-Clip Awareness-Test wird eingespielt (Dauer ca. 1 Min.). Die TN erhalten den Auftrag sich während des Filmes auf den Ball zu konzentrieren und die Anzahl Pässe der weissen Mannschaft zu zählen.



Fragen Auswertung:

- Wie viele Pässe wurden gespielt? Lösung 13
- Wer hat den schwarzen Bären gesehen?
- Wieso haben nicht alle den Bären gesehen? Erklärungsversuche?



Erkenntnisse

- Gesehen wird, was gesehen werden möchte.
- Wahrnehmung ist selektiv und kann nicht verallgemeinert werden.



Material:

- Laptop, Computer
- Video-Clip: Awareness Test.mp4 (Download von der Webseite)

≡ **Vorwissen** III **Situationsanalyse** ⌚ **10 Min.**

Feedbacksituationen im Lager

Die TN diskutieren über die Bedeutung von Feedbacks in Ferienlagern. In welchem Kontext finden Feedbacks statt, wie unterscheiden sich diese voneinander und welchen Zweck verfolgen sie? Zur Veranschaulichung können die gesammelten Punkte notiert und kategorisiert werden.



Fragen

- Wo werden im Ferienlager Feedbacks gegeben?
- Wer gibt wem ein Feedback?
- Wie unterscheiden sich die Feedback-Formen?
- Was bewirken die Feedbacks?
- Welchen Zweck verfolgen die Feedbacks?



Material:

- Flipchart, Schreiber

Vermitteln von Grundlagenwissen

Theorieinput zur Vermittlung relevanter Inhalte. Anstelle eines Referates, können auch andere Vermittlungs-Methoden eingesetzt werden:

- Expert:innenrunde: Die Themen werden unter den TN verteilt. Diese informieren sich über das Thema und informieren danach die restlichen TN über das Wesentliche.
- Flip Chart: Die wichtigsten Stichworte werden durch die Leitung visualisiert.
- Leuchtstift: Das Hintergrundwissen durch die TN lesen lassen. Das Wichtigste soll markiert und im Anschluss darüber diskutiert werden.
- Quiz/Behauptungen: Die Leitungsperson stellt zu jedem Thema 3–5 Fragen oder Behauptungen auf. Die Antworten werden danach diskutiert und wo nötig richtiggestellt.



Themen Grundlagen:

- Beobachten und Interpretieren
- Ich-Botschaften
- Feedbackformen
- Gesprächsvorbereitungen
- Gesprächsverlauf
- Feedback-Regeln



Material:

- Hintergrundinformationen (vgl. Kap. 4)
- Druckvorlage Feedback im Team FB-01 - Beobachtungs-Protokoll
- Druckvorlage Feedback im Team FB-02 - Feedbackregeln

Feedback Regeln

Gemeinsam werden Feedback-Regeln erarbeitet. Dazu teilt sich die Gruppe in zwei Halbgruppen auf. Jede Halbgruppe erarbeitet einen Teil der Feedback-Regeln.

> Gruppe 1: Feedbackregeln für Personen die ein Feedback geben

> Gruppe 2: Feedbackregeln für Personen die ein Feedback empfangen

Für das Erstellen der Regeln können 10 Min. und für das Zusammentragen der Ergebnisse im Plenum 5 Min. eingesetzt werden.



Fragen

- Welche äusseren Umstände sollen beachtet werden?
- Was soll getan werden?
- Auf was soll verzichtet werden?



Material:

- Flipchart, Schreiber
- Druckvorlage Feedback im Team FB-02 - Feedbackregeln

Ich-Botschaften

Übung zum Thema Ich-Botschaften. Dazu werden 3er Gruppen gebildet und folgende Rollen verteilt:

- Sprecher:in
- Feedbackgeber:in
- Beobachter:in

Ablauf

1. Die Sprecher:in überlegt sich ein Erlebnis, welches sie/ihn verärgert hat und erzählt dieses (max. 3 Min.)
2. Die Feedbackgeber:in gibt dazu eine Rückmeldung als ICH-Botschaft
3. Die Beobachter:in gibt eine Rückmeldung über das Feedback und wie dieses angekommen ist

Falls Zeit vorhanden ist, können die Rollen gewechselt werden. Am Ende wird im Plenum über die gemachten Erfahrungen ausgetauscht.



Fragen:

- Was konnte beobachtet werden? Was ist aufgefallen?
- Welche persönliche Erkenntnis wurde gemacht?
- Was soll als Wissenstransfer ins Ferienlager übertragen werden?

Feedback zum Schluss

Die TN erhalten die Möglichkeit, der Leitungsperson ein Feedback zum durchgeführten Schulungsmodul zu geben. Dabei soll das Gehörte berücksichtigt werden. Je nach Gruppengröße, können 2-3 freiwillige Personen ein Feedback geben.



Mögliche Bezugspunkte:

- Auftreten der Leitungsperson
- Inhalt und Qualität
- Rahmen, Dauer, Ort, Zeitpunkt

3 > WEITERE VERTIEFUNGSMÖGLICHKEITEN

≡ Vertiefung III Partnerübung ⌚ 15 Min.

Positiver „Tratsch“

Die Gruppe teilt sich in 3er Gruppen auf. Die Kleingruppen verteilen sich im Raum und haben ein paar Meter Abstand zueinander. Eine Person sitzt auf einem Stuhl und kehrt den anderen beiden den Rücken zu. Die beiden anderen Personen beginnen nun hinter dem Rücken der abgewandten Person POSITIVES über diese zu sprechen (tratschen). Die abgewandte Person hört nur zu und spricht nicht. Nach 1-2 Min. wird getauscht. Am Ende der Übung wurde über alle „getratscht“.



Fragen

- Wie ist es den Zuhörer:innen ergangen?
- Was hat der Tratsch ausgelöst?
- Wie hat sich die Situation verändert (vorher – nachher)?



Erkenntnisse:

- Es tut gut, wenn Positives über einen gesprochen wird.
- Es ist spannend zu hören, wie andere einen einschätzen.

≡ Vertiefung III Feedback-Übung ⌚ 5-10 Min.

Zettel auf dem Rücken

Alle beteiligten Personen wird ein Zettel auf den Rücken geklebt und alle erhalten einen Schreiber. Nun bewegen sich die Personen frei im Raum und schreiben den anderen Personen denen sie begegnet ein positives Feedback (ein Satz genügt) auf den Zettel.

Alternativ dazu können die Personen auch im Kreis sitzen. In diesem Fall wird der Zettel mit dem eigenen Namen beschriftet und im Uhrzeigersinn weitergereicht. Jede Person schreibt nun ein positives Feedback auf die Vorderseite und faltet den Zettel danach so, dass man das Geschriebene nicht mehr sieht. Wenn der Zettel die Runde gemacht hat, ist die Übung fertig.



Material:

- Schreibpapier
- 1 Scheiber pro Person
- Klebeband

4 > HINTERGRUNDINFORMATIONEN

Was ist ein Feedback

Ein Feedback bezeichnet in der Kommunikation die Rückspiegelung von Informationen durch eine zuhörende Person. Dadurch soll die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung abgeglichen werden. Ein Feedback hilft, die Qualität von Entscheidungen zutreffend zu bewerten und zu beurteilen.

Beobachten und Interpretieren

Beobachtungen sind Sinneseindrücke von Personen, wie z.B. Gehörtes oder Gesehenes. Beobachtungen sind an sich wertneutral und bedeutungslos. Erst wenn die beobachtende Person die Beobachtung in einen Kontext stellt und interpretiert, erhält diese eine Bedeutung. Es findet eine persönliche Interpretation/Deutung der Beobachtung statt.

- Beispiel Beobachtung: *Das Mädchen hatte den Kopf nach unten geneigt. Es hatte kein Augenkontakt stattgefunden. Sie hatte während des ganzen Gespräches nur gesprochen, wenn sie gefragt wurde.*
- Beispiel Interpretation: *Das Mädchen ist schüchtern und hat den Augenkontakt vermieden. Sie hat sich nicht getraut etwas von sich aus zu sagen.*

Menschen sind fortlaufend damit beschäftigt, bewusst und unbewusst, Beobachtungen zu interpretieren. Als Leitungspersonen in einem Ferienlager ist es daher wichtig, diesen Vorgang zeitweise zu reflektieren. Das Gespräch im Team über eigene Beobachtungen und deren Interpretationen kann helfen, die eigene Deutung zu erweitern und gegebenenfalls anzupassen.

Ich-Botschaften unter der Lupe

Als Ich-Botschaft wird eine persönliche Äußerung bezeichnet, die die eigene Sicht (Interpretation) beschreibt. Das „Ich“ weist darauf hin, dass es die persönliche Sichtweise, bzw. Interpretation darstellt. Eine Ich-Botschaft umfasst in der Regel 1. eine Beobachtung, 2. die Wirkung, 3. das erzeugte Gefühl. Nicht jeder Satz, der mit „Ich“ beginnt, ist aber eine Ich-Botschaft. Aus „Du nervst!“ wird beispielsweise „Ich finde, du nervst!“, das ist jedoch nur eine verkappte Du-Botschaft. Eine korrekte Ich Botschaft kann wie folgt aussehen:

1. Beschreibung der Beobachtung: „Ich stelle fest, dass du sprichst, währen ich am Erklären bin.“
2. Wirkung auf die Hörerschaft: „Dadurch fällt es mir schwerer mich zu konzentrieren“.
3. Gefühl beschreiben: „Das ist für mich sehr anstrengend und frustriert mich.“

Formen von Feedbacks

Form	Beispiel
Qualifikation	Rückmeldung an eine Person, die eine Leistung zu erbringen hatte. Es findet eine Bewertung statt.
Auswertung	Rückmeldung durch eine oder mehrere Leitungspersonen nach einer Lageraktivität. Wie wurde geplant? Was hat gut funktioniert? Was könnte anders gemacht werden?
Leitende an Leitende	Rückspiegelung an eine Person auf Grund eines Gesprächs, Zwischenfalls, etc. wie sie gewirkt und was es ausgelöst hat.
Feedback zum Lager	Schriftliche Rückmeldung nach Lagerende, wie dieses erlebt wurde und was es bewirkt hat.
TN an Leitende	Rückmeldung an Leitende, wie sie als Leitungspersonen wahrgenommen wurden.
Ermutigung	Positives Feedback untereinander zur Ermutigung.

Gesprächsvorbereitungen

Um ein Feedback-Gespräch durchzuführen, hilft eine angemessene Vorbereitung. Dies hilft das Gespräch zu strukturieren und sich aufs wesentliche zu konzentrieren. Gerade wenn ein eher schwieriges Feedback ansteht, empfiehlt sich eine gute Vorbereitung. Folgende Fragen können bei den Vorbereitungen helfen:

Ebene	Überlegungen
Sachebene	Um was geht es beim Gespräch? Was ist das Thema? Welchen Titel würde ich dem Gespräch geben? Welche Reihenfolge der Themen ist sinnvoll?
Persönliche Ebene	Was ist meine Motivation für das Gespräch? Fühle ich mich persönlich betroffen? Bin ich gestresst, müde, unmotiviert, wütend? Wie gehe ich mit diesen Gefühlen um?
Beziehungsebene	Wer ist mein Gegenüber im Gespräch? Wie stehen wir zueinander? Haben wir es gut oder ist unsere Beziehung belastet? Gibt es bestehende Konflikte?
Appell Ebene	Was ist das Ziel des Gesprächs? Was will ich bewirken? Was möchte ich verändern?

Gesprächsablauf

Der Verlauf eines Feedbackgesprächs hängt stark von der Form des Feedbacks ab. Meist hat ein Feedback mehrere Phasen:

Phase	Erläuterung
1. Einstieg	Was ist das Thema? Was hat das Gegenüber zu erwarten? Wie lange dauert das Gespräch?
2. Beobachtung	Was wurde beobachtet? Was ist aufgefallen? Was war besonders?
3. Interpretation	Wie hat es gewirkt? Welche Gefühle hat es bei mir ausgelöst?
4. Rückfragen	Rückfragen durch die Person die das Feedback erhält. Keine Rechtfertigung!!
5. Blick nach vorne	Was kann mitgenommen werden? Was ist wichtig erschienen?
6. Abschluss	Positiver Abschluss

Regeln um ein Feedback zu empfangen

Form	Beispiel
Rechtfertigung	Sich nicht rechtfertigen, verteidigen oder Erklären.
Nachfragen	Nachfragen wenn Unklarheiten bestehen. Beobachtungen verlangen.
Notizen	Wichtige Rückmeldung schriftlich festhalten.
Überprüfen	Fremdwahrnehmung mit Selbstwahrnehmung abgleichen.
Ausblick	Was kann aus dem Feedback mitgenommen werden? Was kann helfen?

Regeln um ein Feedback zu geben

Form	Beispiel
Ort	Das Feedback soll an einem ungestörten Ort stattfinden. Kein unnötiges Publikum.
Zeitpunkt	Den richtigen Zeitpunkt finden. Eine Rolle spielen hier die Bereitschaft, Ort oder der Gemütszustand.
Personen	Je nach Thema und Geschlechterkonstellation ist es sinnvoll eine zweite Person hinzu zu ziehen.
Wozu	Wozu möchte ich das Feedback geben? Nützt es dem Gegenüber? Was nützt es mir?
Erlaubnis	Erlaubnis zum Feedback bei der Person einholen, die man feedbacken möchte.
Vorbereiten	Sich überlegen was gesagt werden soll.
Ich-Botschaften	Beschreibung von Beobachtung, Wirkung und Gefühl.
Konkret	Möglichste konkrete Beschreibung
Wertung	Auf Wertungen wie „er ist unmotiviert“, „sie ist schüchtern“ , „er ist ein Leitertyp“ oder „sie hat ein Helfersyndrom ist zu verzichten.
Veränderbarkeit	Nicht über Charaktereigenheiten und Unzulänglichkeiten sprechen, sondern über Verhaltensweisen die verändert werden können.
Verallgemeinerungen	Keine Verallgemeinerung oder erklären wie es auf Andere gewirkt hat.



ferien
lager

SCHULUNGSMODUL
BEREICH SOZIALKOMPETENZ

FEEDBACK IM TEAM – DRUCKVORLAGE –

Inhalt

- 1 > FB-01: Beobachtungs-Protokoll
- 2 > FB-02: Feedbackregeln



FB-01: BEOBACHTUNGS-PROTOKOLL

Beobachtete Person:

Ort:

Zeitpunkt:

Beobachter:in:

Beobachtung	Interpretation / Rückschlüsse
Gesprochenes, Aussagen, Betonung...	
	Rückschlüsse:
Soziale Interaktion...	
	Rückschlüsse
Körperhaltung...	
	Rückschlüsse:
Mimik...	
	Rückschlüsse:
Gestik...	
	Rückschlüsse:
Handlung, Tätigkeit...	
	Rückschlüsse

FB-02: FEEDBACKREGELN

Regeln um ein Feedback zu geben

Form	Beispiel
Ort	Das Feedback soll an einem ungestörten Ort stattfinden. Kein unnötiges Publikum.
Zeitpunkt	Den richtigen Zeitpunkt finden. Eine Rolle spielt hier die Bereitschaft, der Ort oder der Gemütszustand.
Personen	Je nach Thema und Geschlechterkonstellation ist es sinnvoll, eine zweite Person hinzuzuziehen.
Wozu	Wozu möchte ich das Feedback geben? Nützt es dem Gegenüber? Was nützt es mir?
Erlaubnis	Erlaubnis zum Feedback bei der Person einholen, die man feedbacken möchte.
Vorbereiten	Sich überlegen, was gesagt werden soll.
Ich-Botschaften	Beschreibung von Beobachtung, Wirkung und Gefühl.
Konkret	Möglichst konkrete Beschreibung.
Wertung	Auf Wertungen wie „er ist unmotiviert“, „sie ist schüchtern“, „er ist ein Leitertyp“ oder „sie hat ein Helfersyndrom“ ist zu verzichten.
Veränderbarkeit	Nicht über Charaktereigenschaften und Unzulänglichkeiten sprechen, sondern über Verhaltensweisen, die verändert werden können.
Verallgemeinerungen	Keine Verallgemeinerung oder Erklärungen wie es auf Andere gewirkt hat.

Regeln um ein Feedback zu empfangen

Form	Beispiel
Rechtfertigung	Sich nicht rechtfertigen, verteidigen oder erklären.
Nachfragen	Nachfragen, wenn Unklarheiten bestehen. Beobachtungen verlangen.
Notizen	Wichtige Rückmeldung schriftlich festhalten.
Überprüfen	Fremdwahrnehmung mit Selbstwahrnehmung abgleichen.
Ausblick	Was kann aus dem Feedback mitgenommen werden? Was kann helfen?

ferien lager

Lindenrain 5
3012 Bern

031 300 58 60
info@blaueskreuz.ch

