

Handout

Gruppenfeedback

Veranstaltung am 04.10.2011

Erstellt von der Gruppe „DER DEMOKRATIPÄDAGOGEN“ Sachsens

Mitglieder:

Klaus-Dieter Bilek (SBAC), Heiko Jahn (SBAD), Edith Kantrowitz (SBAD), Heike Kurz (SBAD), Thomas Lorenz (SBAD) Jörg-Norbert Rasch (SBAB), Peggy May (SBAB), Helga Nickich (RAA), Giannina Pelinski (IIB).

Oktober 2011

Inhalt:

1.	Begriffsklärung	Seite	3
2.	Feedback - Regeln	Seite	3
3.	Gruppenfeedback	Seite	3
3.1.	Methoden und Instrumente	Seite	4
4.	Checkliste	Seite	5
4.1.	Voraussetzungen für das Gelingen von Feedback	Seite	5
4.2.	Was soll ein Feedback bringen? Welche Veränderungen soll es geben?	Seite	5
4.3.	Wie wird mit Feedback verfahren?	Seite	5
4.4.	Welche Konsequenzen hat es?	Seite	5
	Anlage	Seite	5
	Unser Wohlgefühl in der Gruppe (I)	Seite	6
	Unser Wohlgefühl in der Gruppe (II)	Seite	7
	Unser Wohlgefühl in der Gruppe (III)	Seite	8
	Sandwich - Feedback	Seite	9
	Tolle Kiste	Seite	10
	Die Kurv kriegen	Seite	11
	Zielscheibe (individuell)	Seite	12
	Zielscheibe (Gruppe)	Seite	13

1 Begriffsklärung

Feedback braucht Partizipation

Die Mitwirkungsbereitschaft von Kindern und Jugendlichen zu wecken und zu entwickeln, erfordert mehr denn je, ihnen Verantwortung für das eigene und das gemeinsame Lernen in angemessener Weise zu übertragen. In diesem Sinne gewinnt auch Feedback als professionelles Instrument einer konstruktiven und alle Beteiligten einbeziehenden Prozessgestaltung in schulischen Zusammenhängen immer größere Bedeutung.

Partizipation braucht den Dialog! Ohne die Entwicklung einer Feedback-Kultur, ohne die Verwendung unterschiedlichster Feedbackmethoden auf unterschiedlichen Ebenen wird eine echte Partizipation von Schülerinnen und Schülern kaum möglich sein.

In der Konsequenz bedeutet das zum einen die Abkehr von traditioneller, oft einseitiger Rückmelde-Gewohnheit von Lehrenden, die den Lernenden häufig lediglich als Feedback-Nehmer definieren, zum anderen eine Orientierung an individuellen und gemeinsamen Stärken.

Feedback bedeutet aktive Beziehungsarbeit, weil es das Aushandeln von Vereinbarungen, das Verabreden notwendiger Maßnahmen, das Festlegen individueller Verantwortlichkeiten etc. einschließt und die individuellen Stärken der Beteiligten nutzt.

2. Feedback-Regeln

- Feedback-Geben und Feedback-Nehmen gehören zusammen.
- Jeder hat das Recht darauf ernst genommen und angehört zu werden.
- Gutes Feedback bezieht sich immer auf hilfreiche Verhaltensweisen.
- Müssen störende Verhaltensweisen benannt werden, sollten Möglichkeiten für Veränderungen/ Verbesserungen als Vorschlag oder Idee formuliert werden.
- Feedback geben (sachlich und freundlich)
 - Ich möchte dir sagen, wie ich dich sehe ohne dich zu verletzen:
 - Das habe ich beobachtet... (Sprich von dir) konkrete Handlung oder Situation beschreiben (keine Analyse, keine Bewertung) "Das habe ich beobachtet...", "Das ist mir aufgefallen..."
 - So ist es mir dabei gegangen (positive Wahrnehmung/ Gefühl zuerst, dann erst Problematisches ansprechen)... "Mir gefällt an dir ...", "Du kannst gut ...", "Ich finde gut, dass du ..." "Nicht gefallen hat mir..." Das könnte ich mir für die Zukunft vorstellen... Keine Änderungen fordern, konkrete Vorschläge unterbreiten "Ich mag nicht ...", "Vielleicht könntest du ..."

Gib Feedback, wenn der andere es auch hören kann, wenn er dazu in der Lage ist ...

- Feedback nehmen
 - Ich nehme gegebenes Feedback ernst, aber ich entscheide selbst, wie ich darauf reagiere.
 - Ich respektiere dich und nehme dein Feedback ernst.
 - Wenn ich nicht verstehe, was du meinst, frage ich nach.

Feedback annehmen heißt nicht, dass du es befolgen musst! Was und wie du etwas verändern willst, kannst nur du entscheiden.

3. Gruppenfeedback

Als ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von Teamprozessen gibt es wie kaum ein anderes Instrument differenzierten Aufschluss über Gruppenprozesse (Arbeitseffektivität, Qualität der Zusammenarbeit etc.) und individuelle Befindlichkeiten und erleichtert das Vermitteln und Vereinbaren von Gruppennormen. Die Rückmeldung von Gleichaltrigen thematisiert subjektive Sichtweisen auf der Schülerebene und eröffnet den

Heranwachsenden neue und lehrerunabhängige Perspektiven und Möglichkeiten der Wahrnehmung unterschiedlicher Befindlichkeiten und Interessen, des Aushandelns gemeinsamer Verabredungen unter Berücksichtigung von Einzel- und Gruppeninteressen.

3.1. Methoden und Instrumente

Ein sinnvolles Feedback verlangt vielfältige und variabel einzusetzende Methoden und Instrumente. Dieses behutsam und gezielt einzusetzen ist unabdingbare Voraussetzung für ein Gelingen. Um individuelle Beziehungen (zur Lerngruppe, zum/zur Lehrer/in) bzw. individuelle Befindlichkeiten (z.B. über die Wirkung gewählter Methoden, den zu vermittelnden „Stoff“) in einem Gruppenfeedback zu thematisieren, sind unterschiedliche Blickrichtungen möglich, z.B.:

- das Verhalten des Einzelnen in der Gruppe (Selbst- und Fremdeinschätzung)
- Gruppenprozesse/Teamarbeit
 - Kommunikation
 - Kooperation
 - Wertschätzung
- der Arbeitsprozess
 - Organisation Aufgabenverteilung, -erledigung
 - Beitrag des Einzelnen
 - Lösungsfindung
 - Arbeitsergebnis der Gruppe
 - Präsentation von Gruppenergebnissen.

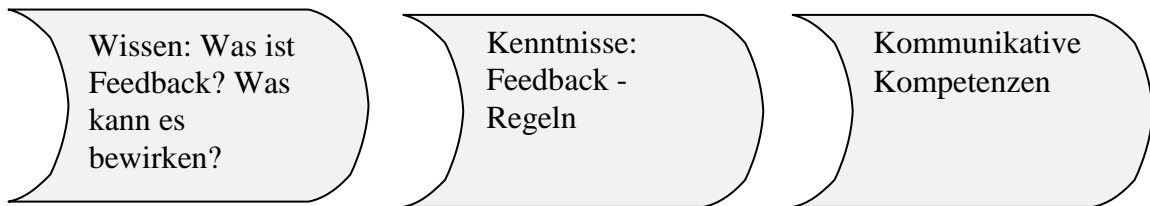
Geeignete Methoden (z.B. schriftliche Befragungen) und Instrumente (z.B. interaktive Kleinformen, offene oder geschlossene Fragebögen zu unterschiedlichen Teilaspekten) gibt es eine Vielzahl. Nachfolgend werden exemplarisch einige Beispiele aufgeführt:

Feedback-Richtung	Ziel	Instrument
Eine/Einer wendet sich an alle	Gruppenklima Vereinbarungen treffen	Mein Wohlgefühl in der Gruppe (AB I–III sind in Kopplung einzusetzen)
Alle wenden sich an eine bzw. einen	Ermutung, Rückenstärkung	Sandwich-Feedback
Selbstmitteilung in der Gruppe	Selbst- und Fremdeinschätzung	Die Kurve kriegen
Feedback von und an Teilgruppen	Reflektion der Präsentation von Arbeitsergebnissen	Tolle Kiste
Feedback an die Lehrkraft	Arbeitsorganisation und Umgang miteinander	Zielscheibe

("Klasse werden - Klasse sein!" - LISUM Berlin-Brandenburg)

4. Checkliste

4.1. Voraussetzungen für das Gelingen von Feedback



4.2. Was soll ein Feedback bringen? Welche Veränderungen soll es geben?

- Welches Ziel verfolge ich mit einem Gruppenfeedback?
- Was soll von den Gruppenmitgliedern reflektiert werden?
 - Engagement des einzelnen Schülers/ der einzelnen Schülerin
 - Gruppenprozess
 - Kooperation
 - Kommunikation
 - Arbeitsprozess/ - ergebnis
- Welche Methode, welches Instrument ist dafür geeignet?
- Wann soll das Gruppenfeedback erfolgen?
- Wie erfolgt die Auswertung, Interpretation der Ergebnisse?

4.3. Wie wird mit Feedback verfahren?

- Wie soll mit dem Feedback umgegangen werden?
 - bleibt in der Gruppe
 - wird mit der Gruppe besprochen
 - wird in der Klasse besprochen
 - wird dokumentiert
 - ...

4.4. Welche Konsequenzen hat es?

- Welche Vereinbarungen sollen getroffen werden?
- In welcher Form werden sie von wem fixiert?
- Wann wird was überprüft? Von wem?
- ...

Anhang:

Unser Wohlgefühl in der Gruppe (I)

Gruppeneinschätzung

Gruppenmitglieder: _____

LICHTBLICKE



Bitte überlegt gemeinsam, was euch an eurer Gruppenarbeit gut gelungen ist und was euch besonders gefallen hat.

Unser Wohlgefühl in der Gruppe (II)

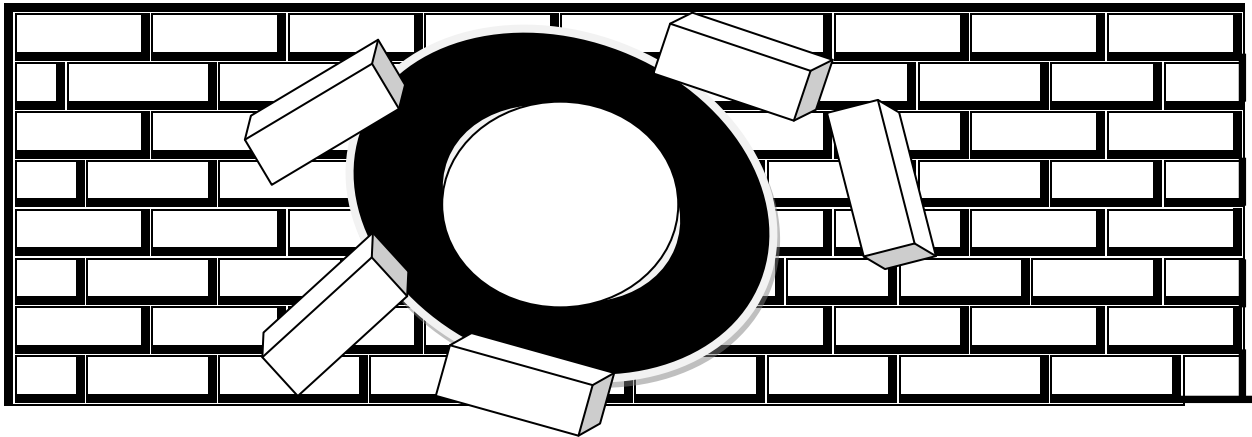
Mein Wohlgefühl

Name: _____

Datum: _____

Gruppe: _____

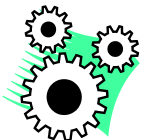
Das macht mich bei der Gruppenarbeit regelmäßig wütend: ...



Was müsste sich in der Gruppe ändern, damit du dich während einer Gruppenarbeit wohler fühlst? (Verhalten)



Was könntet ihr gemeinsam tun, um die Zusammen**arbeit** zur verbessern?



Unser Wohlgefühl in der Gruppe (III)

Auswertung in der Gruppe

Gruppenmitglieder: _____

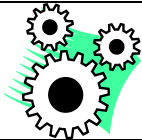


Das stört uns bei der Gruppenarbeit ...

1.

2.

3.



Unsere Zusammenarbeit werden wir verbessern, indem wir

...
(z.B. Aufgabenverteilung, Arbeitsplanung ...)

1.

2.

3.



Damit sich alle in der Gruppe wohl fühlen, werden wir ... (Verhalten)

1.

2.

Sandwich - Feedback für

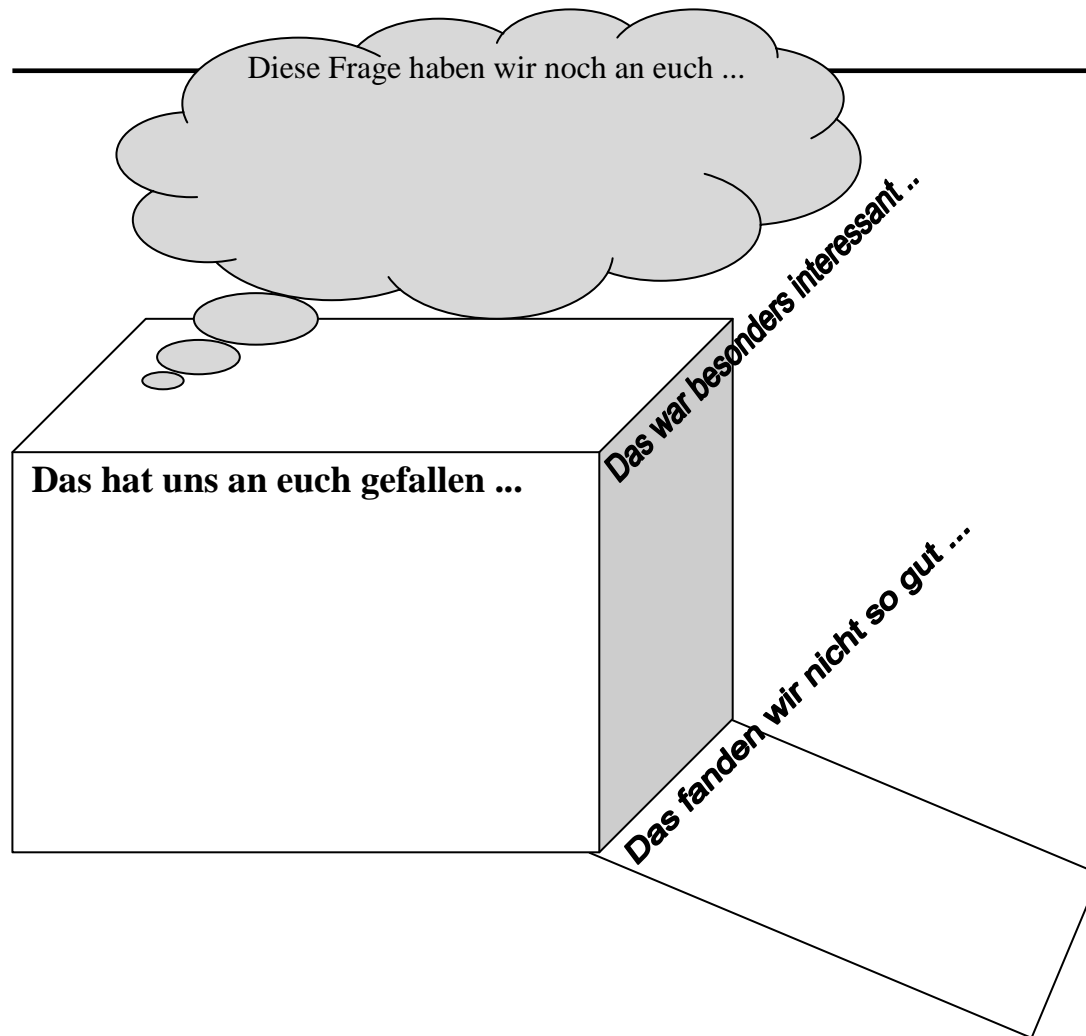
von

The form is structured as a sandwich with five layers. On the left, a large upward-pointing arrow is positioned next to three empty boxes for the date. On the right, five house-shaped boxes are aligned with the layers. The layers are as follows:

- Layer 1 (top):** A rounded rectangle containing the text "+ Dadurch könnten wir erreichen ...". To its right is a house-shaped box labeled "Gewinn".
- Layer 2:** A cloud-like shape containing the text "+ Wir würden dich unterstützen durch ...". To its right is a house-shaped box labeled "Angebot".
- Layer 3:** An oval shape containing the text "Hör bitte auf damit ...". To its right is a house-shaped box labeled "Störung".
- Layer 4:** Three cylindrical shapes. The leftmost one contains the text "+ das hat uns an dir gefallen ...". To the right of these cylinders is a house-shaped box labeled "persönliche Stärke".
- Layer 5 (bottom):** A rounded rectangle containing the text "+ Das hat uns an deiner Arbeit besonders gefallen ...". To its right is a house-shaped box labeled "Arbeitsgrundlage".

Datum

Unterschrift





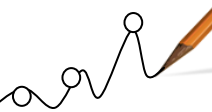

































**unser Gruppen-Feedback
für**

Vielleicht könntet ihr beim nächsten Mal ...

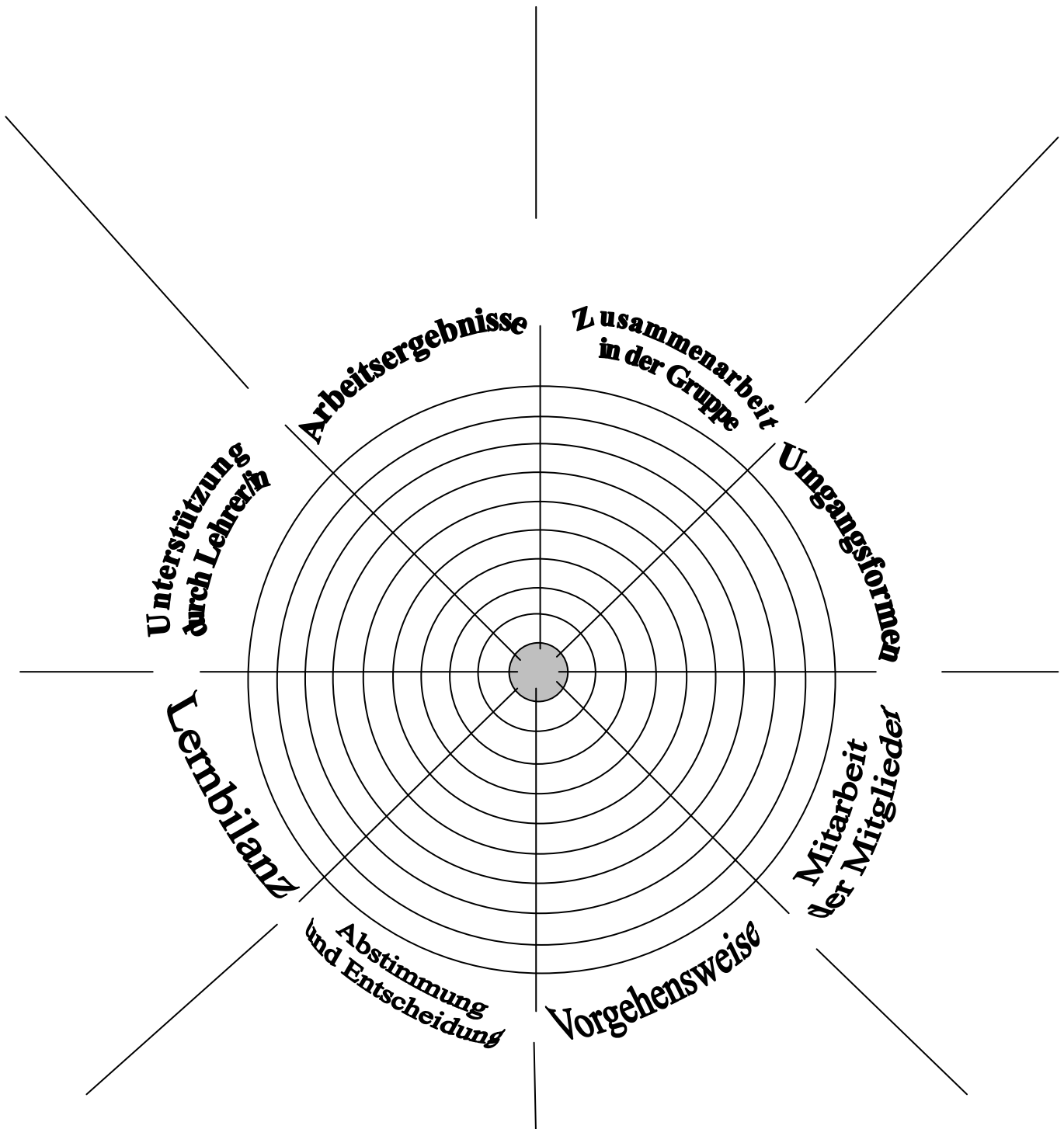
Feedbackgeber:

Die Kurve kriegen ...

	Ich habe gut mit den anderen zusammen gearbeitet.	Ich habe mich in Diskussionen eingebracht.	Ich habe die vereinbarten Regeln eingehalten.	Ich habe meine Aufgaben zuverlässig erfüllt.	Ich habe den anderen gut zugehört und sie respektiert.	Ich habe andere ermutigt.	Ich habe anderen Hilfe und Unterstützung angeboten.
Selbsteinschätzung 							
Fremdeinschätzung durch..... 							
Fremdeinschätzung durch..... 							
Fremdeinschätzung durch..... 							
 <p>Für alle gilt: Ehrlichkeit und Fairness!</p>	 <p>selten - manchmal - meistens</p>			 <p>Schätze dich selbst ehrlich hinsichtlich deiner Gruppenarbeit ein. Lasse dich anschließend von den anderen Mitgliedern deiner Gruppe einschätzen. Scheue dich auch nicht davor, die anderen um eine Begründung zu bitten.</p>			

Zielscheibe (individuell)

Bitte mache in jedem Teilbereich ein Kreuz zur Bewertung. Je näher das Kreuz in Richtung Mitte (100 Punkte) platziert wird, desto mehr drückst du deine Zufriedenheit aus. Bitte begründe ganz kurz deine Entscheidung.



Vergleicht und diskutiert eure persönliche Wertung und haltet eure gemeinsame Einschätzung in der Gruppenscheibe fest.

Zielscheibe (Gruppe)

Bitte einigt euch in der Gruppe auf eine gemeinsame Einschätzung und begründet hier kurz eure Entscheidung.

