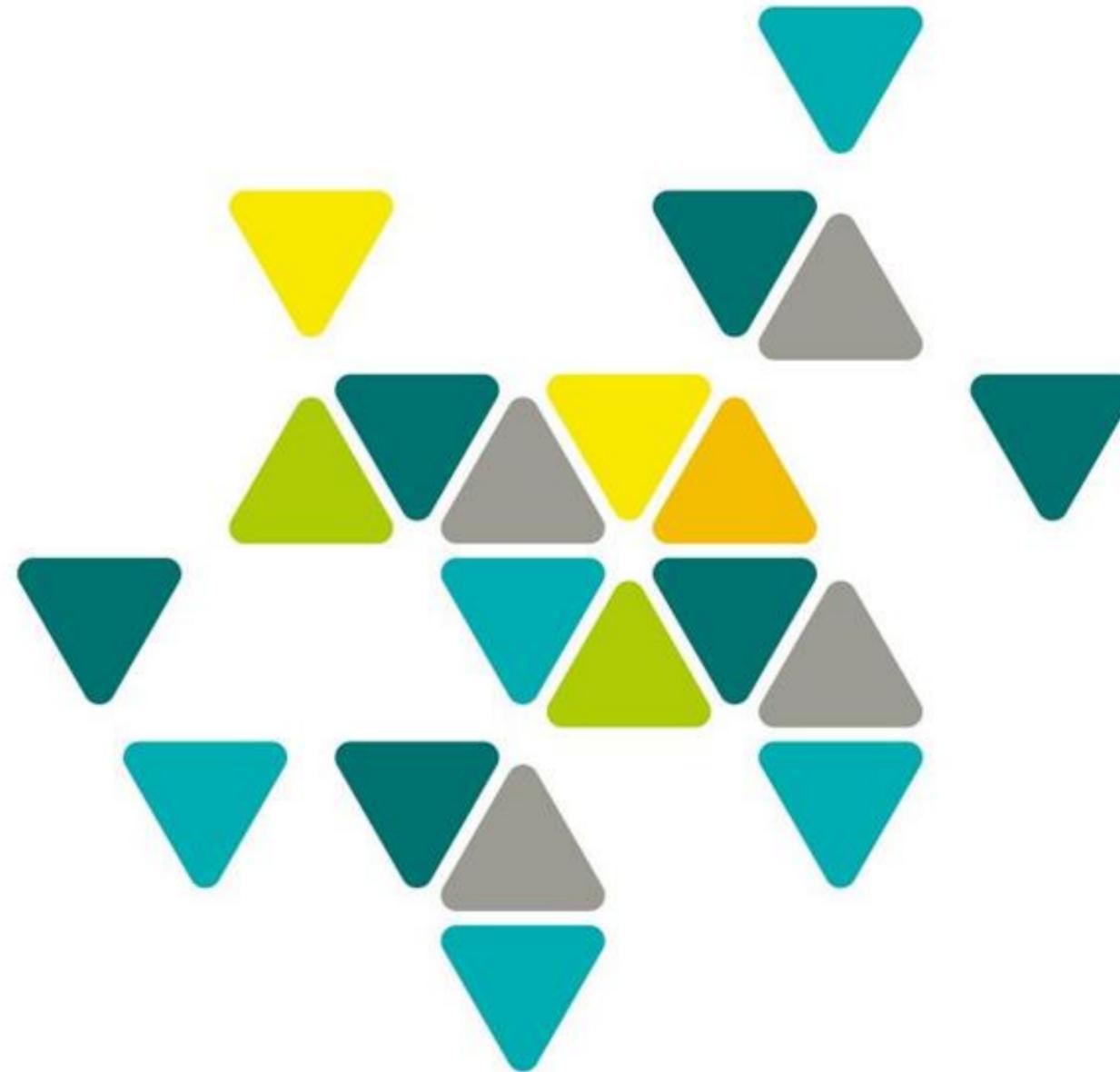


Herzlich Willkommen!

**Erfolgreich Feedback und
Rückmeldegespräche führen-
Aber wie?**

**Arbeitsgruppe 19
Fachkongress Dresden am
19.Juni 2019**



Überblick über die kommenden 75 Minuten:

1. **Warming-up:** kleine Übung zum Feedback
2. **Input:** Was ist Feedback / Reflexion?
3. **Übung** zum Intensivieren des Themas
(Pfeifenputzer)
5. **Input:** Gesprächsführung
 - Systemische Fragen
 - Mini-Methoden

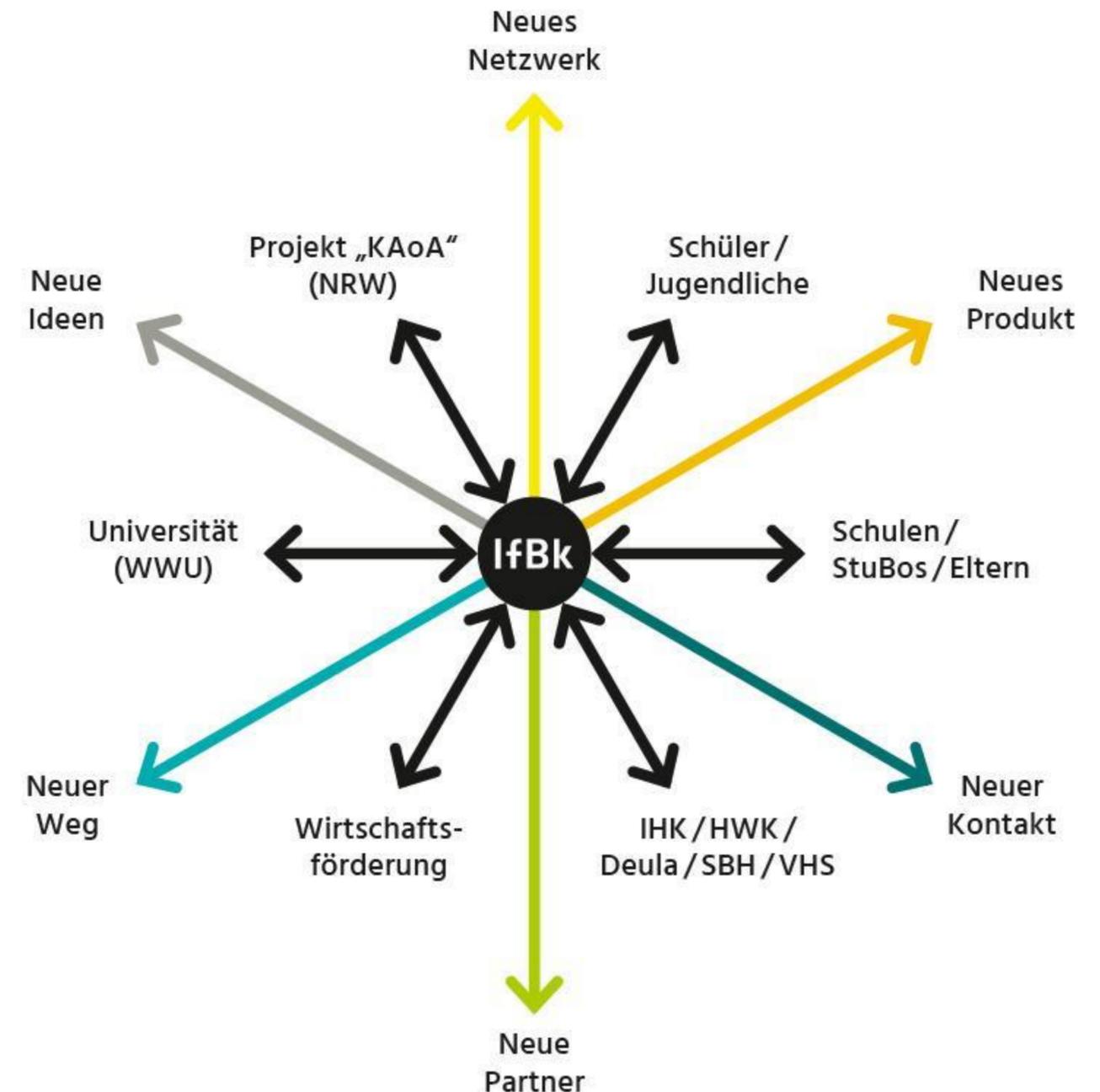
Das IfBk ist ein junges Unternehmen aus Münster.

Gründung: Februar 2013

Zielsetzung:

Mehrphasige Berufsorientierung auf Umsetzungs- und Planungsebene mithilfe wissenschaftlicher Begleitung zu entwickeln und gestalten.

Die pädagogischen Herausforderung einer qualitativ hochwertigen, modularisierten präventiven Berufsorientierung werden mit verschiedenen Kooperationspartnern diskutiert und begleitet.



Unsere Rolle innerhalb professioneller Berufsorientierung:

- Professionelle Begleitung
- Gestalter_innen von zielgruppenspezifischen Lernsituationen
- Entwicklung erreichen durch gute Reflexion/ und Motivierung eines Menschen
- Für jede Altersphase: stärkenorientiert

1. Kleine Übung zum Feedback

Zu Zweit:

- 1.Schritt: Beschreiben der gegenüberstehenden Person (ohne Interpretation)
- 2.Schritt: Benennen von Interpretationen auf Grundlage der Beschreibungen

Eine Frage der Haltung... ... in Interpretation und Rückmeldung

- stärkenorientiert
- motivierend
- anschlussfähig
- subjektorientiert
- reflexiv
- prozesshaft
- biographisch

“Wo” befinden sich die Schüler_innen gerade?

- **Orientation** - ‚auf der Suche‘
Wunschvorstellung klar/ diffus
- **Preparation** - vor dem Hintergrund vielfältiger Erfahrungen verdichtet sich die Orientierung
- **Matching** - Übergangstatus ist für die Person geklärt



2. Was ist Feedback?

Instrument der täglichen Arbeit

- Warum so elementar?
- Zwischen Verhaltensentwicklung und Ausprägung einer Selbstwirksamkeitserwartung direkte Verknüpfung (nach Albert Bandura)

Ziele:

- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen und der Teamentwicklung
- Entwicklung von Offenheit/ Vertrauen und Ehrlichkeit in zwischenmenschlichen Beziehungen

Feedback

Die eigene Wahrnehmung prüfen:

- Zentraler Aspekt für ‚gutes‘ Feedback
- Das Eisbergmodell

20% einer Botschaft direkt wahrnehmbar als Sachinformationen

80% auf der Beziehungsebene - birgt Risiko vieler Konflikte und Missverständnissen

Das ‚Wie‘ als zentraler Faktor für Feedback:

- klar und sachlich
- konstruktiv
- beschreibend - nicht bewertend
- konkret (bei der Situation- dem Verhalten/ dem Beobachtbaren bleiben)
- subjektiv formulieren - beim „Ich“ bleiben
- Sandwich Methode: Positiv- negativ- positiv abschließen

2. Was ist Reflexion?

Grundsätzlich:

- **Reflexion in der pädagogischen Arbeit bedeutet immer auch Beziehungsarbeit**
- **Diese bedarf einer stetigen Selbstreflexion**
- **Im professionellen Kontexten bedeutet es eine stetige Überprüfung der eigenen Wahrnehmung (Normen und Werte)**
- **Welche Erwartungshaltung liegt vor?**

Das Johari Fenster bietet die Möglichkeit, die Sicht auf die eigene Person zu überprüfen:

Der öffentliche Bereich

Informationen, die mir über mich bekannt sind

Mein geheimer Bereich

Informationen in diesem Bereich sind mir selbst bekannt, anderen Personen jedoch nicht

Reflexion

Der blinde Fleck

Anderere Personen haben Informationen über mich, die mir aber gar nicht bewusst sind. Wären mir diese Informationen bekannt, könnte ich bestimmtes Verhalten verändern.

Der unbekannte Bereich

Informationen in diesem Bereich sind weder mir selbst, noch anderen Personen bekannt

Welche eigenen Deutungsmuster sind mir über mich bekannt?

- **Konstruktivistisch betrachtet:**

Jedes Verhalten hat immer seinen ganz eigenen Grund - es gibt nicht nur die eine „eigene“ Wahrheit

- **Reframing und seine verschiedenen ‚Rahmen‘
Der Bilderrahmen zeigt den Ausschnitt des Gesamtbildes, gleich eines Blickwinkels, der auf eine Person vorliegt.**

Reflexion

- **Reframing und seine verschiedenen ‚Rahmen‘**
- **Lebensnahes Beispiel:
„Scherben bringen Glück.“**
- **„Ich kann mich nicht lange mit einer Sache befassen.“ - die Person kann sich sehr gut in Kontexten mit viel Abwechslung, schnellen Prozessen, etc. bewegen**

Reflexion

- **Reframing und seine verschiedenen ‚Rahmen‘**

Übung:

Notieren Sie auf einem Blatt Papier zwei Ihrer vermeintlichen Schwächen. Geben Sie es an den Sitznachbarn.

Versuchen Sie nun Umdeutungen zu finden und schreiben diese auf.

2. Feedback und Reflexion...

gehören dementsprechend zusammen:

- **Differenziertes Feedback**
- **In Konkrete Situationen**
- **Können beim Empfänger einen Lernmoment schaffen**
- **Neues Wissen durch die Sicht von Außen**
- **(Kann) Integrierbar in die Sicht auf die eigene Person sein**
- **Mögliche Erkenntnis: Weiterentwicklung ist machbar (Selbstwirksamkeitserwartung)**

3. Übung zum Intensivieren des Themas

ÜBUNG: Pfeifenputzer in 3er Gruppen

Rollen: Beobachter_in/ Beschreiber_in/ Gestalter_in

- 1.** Beobachter_in beobachtet das Geschehen. Im Anschluss kurzes Feedback an die aktiven Personen.

Rollenwechsel

- 2.** Beobachter_in beobachtet das Geschehen. Im Anschluss kurzes Feedback mit kurzem Gespräch über die Beobachtungen.

5. Systemisches Fragen

„Systemische Fragen“ - bezeichnet den Oberbegriff für unterschiedliche Fragetypen, die u.a. in der systemischen Beratung zur Anwendung kommen. Frage der Haltung: Der zu Beratende bringt die Lösung für sein Problem bereits mit.

Für die Berufsorientierung: neue Perspektiven eröffnen/

Schüler_innen dabei unterstützen, ihre Sichtweisen differenzierter zu betrachten.

Die Fragetechniken sollen die Beziehungen zwischen verschiedenen Personen & Systemen (Familie, Freunde, Schule) deutlich machen.

Dabei sind Systemische Fragen eine Möglichkeit, Fantasie und

Gedanken bei Schüler_innen anzuregen und die Eigeninitiative für ihre Orientierung zu wecken.

Systemisches Fragen

- 1. Zirkuläre Fragen**
- 2. Skalierungsfragen**
- 3. Hypothetische Fragen, paradoxe Fragen, Wunderfragen**
- 4. Lösungsorientierte Fragen / Ressourcenorientierte Fragen**

1. Zirkuläre Fragen: helfen, neuen Blickwinkel einzunehmen.

Beispiel:

Was denkst du, warum hat dein(e) Anleiter(in) während des Praktikums so reagiert und nicht, wie du es erwartet hast?

Was könntest du dir vorstellen, würde deine Mutter/ beste Freundin über die Veränderungen bei dir denken?

2. Skalierungsfragen:

Veränderungen/ Fortschritte u.a. können vom Schüler selbst erkannt werden, ohne es beschreiben zu müssen

Beispiel:

Auf einer Skala von 1-10 - Wie zufrieden bist du mit der persönlichen Vorbereitung auf dein Praktikum?

Auf einer Skala von 1-10 - Wie waren die Inhalte des Praktikums für dich?

3. Hypothetische Fragen, paradoxe Fragen, Wunderfragen:
Anregen der Kreativität beim Schüler zum Finden eigener Lösungen, hilft dem Gesprächsführenden beim Überlegen nächster mgl. Schritte.

Beispiel: (Hypothetisch) -

Wie genau würde dein Traumberuf aussehen? Wie würde eine Woche in diesem Beruf deiner Meinung nach aussehen?

3.Paradox - wie könntest du es schaffen noch weniger Motivation für deine eigene berufliche Orientierung aufzubringen?

Wunderfrage - was hätte sich geändert, wenn du morgen früh aufwachen würdest und absolut sicher wüsstest, was du beruflich machen möchtest?

4. Lösungsorientierte Fragen / Ressourcenorientierte Fragen -

Positiver Kontext - bereits bestehende Ressourcen (z.B. Personen im Umfeld, eigene Fähigkeiten) werden angesprochen und offen gelegt

Beispiel:

Was brauchst du, damit du dich weiter so gut motivieren kannst?

Welche Hilfestellungen, welches Wissen könnten dir dabei von Nutzen sein? Wer kann dir dabei helfen?

IfBk GmbH & Co. KG
Institut für Bildungskooperation
Wolbecker Straße 36
48155 Münster

Manuel Epker
info@ifbk-online.de
Tel. +49 251 590 498 060
www.ifbk-online.de
www.peakus.de

