

Feedback ist ein wirkungsvolles Instrument der Kommunikation und pädagogischen Begleitung – in Schule wie Ausbildungsbetrieb. Es wirkt besonders dann, wenn es persönlich, konkret und individuell formuliert ist.

Es unterstützt dabei, frühzeitig Auffälligkeiten oder sich entwickelnde Kommunikations- und Verhaltensmuster zu erkennen. So lässt sich besser einschätzen, ob ein «ungutes Gefühl» oder bestimmte Beobachtungen begründet sind oder ob andere Erklärungen in Betracht gezogen werden sollten.

## Merkmale von konstruktivem Feedback

### Konstruktives Feedback ist:

- positiv und ermutigend
- Lösungs- und ressourcenorientiert
- konkret in Bezug auf Verhalten und Verbesserungsmöglichkeiten

## Grundsätze für wirksames Feedback

- Klar und präzise formulieren: Benenne klar, was gelungen ist und was verbessert werden sollte.
- Ich-Botschaften verwenden: Erkläre, wie du das Verhalten wahrnimmst und wie es auf dich wirkt.
- Beispiele geben: Verdeutliche die Aussagen mit konkreten Beispielen.
- Emotionen ansprechen: Benenne eigene Gefühle und achte auf die Reaktionen der Lernenden.
- Selbstreflexion fördern: Stelle Fragen, die zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten anregen.
- Motivation stärken: Ziel ist nicht Kritik, sondern Entwicklung und Verbesserung.
- Verständnissicherung: Vergewissere dich, dass das Feedback verstanden wurde.

## Besonderer Hinweis zum Sprachstil

Rückmeldungen in der Form «..., **aber** ...», vermeiden, da das Positive dadurch oft entwertet wird. Beispiel: «Du arbeitest speditiv, aber du machst noch zu viele Fehler».

Besser ist es, zwei voneinander getrennte, eigenständige Sätze zu verwenden und gezielt das Wort «verbessern» einzusetzen.

Beispiel: «Du arbeitest schnell und speditiv. Was du noch verbessern kannst: Lies deine Arbeit zum Schluss nochmals sorgfältig durch.»

## Herausforderungen beim Feedbackgeben

- Unklare Ziele und Erwartungen können zu Missverständnissen führen.
- Überfrachtung mit Kritik überfordert und blockiert. Wenn keine positiven Aspekte benannt werden können, ist Feedback möglicherweise nicht der passende Weg – es handelt sich dann eher um ein **Problemverhalten**, das strukturierte **Problemgespräche** erfordert.

## Zusammenfassung

Konstruktives Feedback ist ein zentrales Werkzeug für Lehrpersonen und Auszubildende, um die Entwicklung von Lernenden aktiv zu fördern. Durch regelmässige, gezielte und unterstützende Feedbacks können Schwierigkeiten und Probleme frühzeitig besprochen und minimiert werden.

## Feedbackbeispiele

### Ausgangslage:

Sven, 13 Jahre, hat in den letzten zwei Wochen dreimal die Hausaufgaben nicht gemacht.

### Beispiel 1 – Verständnisvoll und unterstützend

**LP:** Hallo Sven, mir ist aufgefallen, dass du in den letzten zwei Wochen dreimal deine Hausaufgaben nicht gemacht hast. Das ist ungewöhnlich für dich. Kannst du mir sagen, woran dies liegt?

**Sven:** Ach, die Hausaufgaben sind langweilig und ich hatte viel zu tun.

**LP:** Ich verstehe, dass dies manchmal so ist. Sie sind aber wichtig für deinen Lernerfolg. Gibt es etwas, das dir helfen könnte, sie besser zu bewältigen?

**Sven:** Vielleicht könnte ich sie mit einem Kollegen machen.

**LP:** Gute Idee! Gemeinsam geht's oft besser. Wer käme dafür in Frage?

**Sven:** Vielleicht Mike – er ist gut in Mathe.

**LP:** Super! Ich finde es stark, dass du einen Lösungsansatz findest. Lass uns in zwei Wochen schauen, wie es läuft.

**Kommentar:** Dieses Gespräch respektiert die Perspektive des Lernenden und fördert seine Eigenverantwortung durch Einbindung in die Lösungsfindung.

## Beispiel 2 – Unterstützend und klar in der Erwartung

**LP:** Hallo Sven, ich möchte mit dir über etwas sprechen, was mir Sorgen macht. Du hast schon öfter deine Hausaufgaben nicht gemacht. Was ist der Grund dafür?

**Sven:** Es kam immer etwas dazwischen.

**LP:** Ich verstehe, dass es manchmal schwer ist, Prioritäten zu setzen. Gibt es etwas, was dich konkret daran hindert?

**Sven:** Manchmal sind die Aufgaben zu schwer.

**LP:** Danke für deine Offenheit. Ich möchte dir helfen, damit du weiter vorankommst. Wie wäre es mit einer wöchentlichen Übungsstunde, in der du Fragen stellen kannst.

**Sven:** Das wäre hilfreich.

**LP:** Gut, dann machen wir das so. Ich erwarte, dass du die Aufgaben künftig erledigst. Wenn es nicht funktioniert, müssen wir andere Schritte überlegen. Einverstanden?

**Sven:** Ja, ich werde mich bemühen.

**LP:** Gut Sven. Ich schätze deine Bereitschaft, an einer Lösung zu arbeiten.

**Kommentar:** Dieses Gespräch verbindet Unterstützung mit klaren Erwartungen und bietet eine strukturierte Lösung an.