



Lernunterlage K1-999

Reflexionsmethoden für Ausbilder

Dezernat: K 1

Ausgabe Februar 2022

16 Seiten

Inhalt

Urheberrecht

© IdF NRW, Münster 2021, alle Rechte vorbehalten.

Die vorliegende Lernunterlage darf, auch auszugsweise, ohne die schriftliche Genehmigung des IdF NRW nicht reproduziert, übertragen, umgeschrieben, auf Datenträger gespeichert oder in eine andere Sprache bzw. Computersprache übersetzt werden, weder in mechanischer, elektronischer, magnetischer, optischer, chemischer oder manueller Form.

Der Vervielfältigung für die Verwendung bei Ausbildungen der Feuerwehren des Landes Nordrhein-Westfalen wird zugestimmt.

ENTWURF

Anmerkung

Eine Schreibweise, die allen Geschlechtern gleichermaßen gerecht wird, wäre sehr angenehm. Da aber entsprechende neuere Schreibweisen in der Regel zu großen Einschränkungen der Lesbarkeit führen, wurde darauf verzichtet. So gilt für die gesamte Lernunterlage, dass die maskuline Form, wenn nicht ausdrücklich anders benannt, für alle Geschlechter gilt.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Strukturierte Rückmeldung	4
2. Kollegiale Beratung	9
3. Fünf-Finger-Methode	12
4. Kaufhaus-Methode.....	13
5. Trioberatung.....	14
6. Fish-Bowl.....	15
Literaturverzeichnis.....	16

Einleitung

Die Vermittlung von neuen Inhalten bedeutet auch, dass die Auszubildenden das erlernte Wissen bzw. die neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten vertiefen sollten. Hier gehört ebenfalls dazu, dass sie sowohl die Vermittlung als auch sich selbst reflektieren. Auszubildende sollten konstruktive Rückmeldungen an die Auszubildenden geben, damit sie diese annehmen, akzeptieren und damit konstruktiv umgehen können. Ziel einer Rückmeldung sollte sein, dass Auszubildende durch diese einen zusätzlichen Lerngewinn erfahren.

Martin et al. (2001) haben sich mit dem Thema *konstruktive Kritik* intensiv beschäftigt. Lernen Menschen aus Fehlern? Diese Frage kann nur bedingt beantwortet werden. Ein Lernen würde nur dann stattfinden, wenn Menschen ihre Fehler auch reflektieren. Aus diesem Grund sind Feedback und die Annahme von Feedback von elementarer Bedeutung. „Kritik zwingt uns zur Auseinandersetzung mit unserem Verhalten und Denken und damit auch zu dessen Weiterentwicklung“ (Martin, Drees, 2001, 1).

Jeder, der schon einmal Feedback erhalten hat bzw. selbst ein Feedback geben musste, weiß, dass dies ein sensibles Thema ist. Im Rahmen einer Gruppendynamik ist es oft nicht einfach, ein Feedback zu äußern. Dies wird von Martin et al. (2001) im Wesentlichen mit zwei Gründen angegeben. Zum einen greift ein Feedback in die Gruppendynamik ein. Zum anderen setzt sich derjenige, der das Feedback äußert, der Gefahr aus, selbst kritisiert zu werden. Folglich kann es dazu kommen, dass wichtige Rückmeldungen unterbleiben, da die Gruppenatmosphäre nicht gestört werden soll bzw. die Person, die ein Feedback äußern würde, selbst nicht mit der Rückmeldung an der eigenen Person bzw. dem eigenen Verhalten umgehen kann (Martin, Drees, 2001, 4).

Zusätzlich können Reflexionsmethoden eingesetzt werden, die es den Auszubildenden ermöglichen, sich selbst zu reflektieren, bevor diese eine Rückmeldung von den Auszubildenden erhalten. In dieser Lernunterlage werden zunächst Methoden vorgestellt, wie eine Rückmeldung von den Auszubildenden gegeben werden kann.

Im Anschluss werden Reflexionsmethoden vorgestellt, die die Auszubildende selbst anwenden können, um sich und das eigene Handeln zu reflektieren.

1. Strukturierte Rückmeldung

Fengler (2009) definiert Feedback (Rückmeldung) als eine Kommunikationstechnik, die dazu beiträgt, dass Personen leichter die Perspektive ihres Gegenübers einnehmen können. Dies gelingt dadurch, dass ein Feedback ermöglicht, Entscheidungen qualitativ einzuschätzen und diese zu bewerten. Positive Rückmeldungen sind für den individuellen Lernprozess hilfreich. Sie ermöglichen, dass Lernende sich intensiver mit der Aufgabe beschäftigen.

Feedback nimmt Einfluss auf das Verhalten.

Ein Feedback bzw. eine Rückmeldung hat folgende Funktionen:

- Leistungsniveau feststellen und beurteilen
- Erzielte Erfolge benennen und bewerten
- Ziele definieren und künftige Anforderungen formulieren
- Kompetenzen einschätzen
- Verhaltensänderung bewirken
- Konflikte klären
- Verbesserung der Zusammenarbeit
- Künftige Entscheidungen verbessern
- Förderung des Berufsverständnisses

Damit ein Feedback gelingt und dieses angenommen wird, ist es wichtig, entsprechende Bedingungen zu schaffen. Dafür sollten Ausbildende sich vorbereiten.

1. Verschaffen eines Überblickes über die zu beurteilende Situation

Ausbildende müssen in der Regel Kompetenzen sowie das Leistungsniveau von Auszubildenden einschätzen und beurteilen. Dies gilt sowohl für kognitive Kompetenzen, soziale Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und Handlungskompetenzen. Somit sollten sich Ausbildende zunächst einen Überblick darüber verschaffen, für welche Lernsituation eine Rückmeldung stattfinden sollte und festlegen, welche Kompetenzen in welcher Lernsituation eingeschätzt werden will bzw. überprüft werden muss.

2. Festlegung der einzuschätzenden Kompetenzen

Hilfreich für eine Einschätzung bzw. Beurteilung in Lernsituationen, in der eine Rückmeldung gegeben werden soll, ist die Einbeziehung operationalisierter Lernergebnisse. D.h. die Grobziele, die z.B. in Verordnungen formuliert sind, sollten so verfasst sein, dass die Lernergebnisse (auch als Feinlernziele benannt) überprüfbar sind.

In der folgenden Tabelle sind Beispiele für operationalisierte Lernergebnisse aufgeführt. Die Ausbildenden sollten im Vorfeld die wesentlichen Lernergebnisse für die entsprechende Lernsituation formulieren. Zudem sollten sie danach Prioritäten setzen, welche Lernergebnisse bzw. Kompetenzen eingeschätzt werden sollen, wie z.B. Handlungskompetenz und soziale Kompetenzen oder kognitive Kompetenzen und Handlungskompetenzen.

Tabelle 1 Beispiel operationalisierte Lernergebnisse (IdF NRW, 2021)

Ausbildungseinheit	Die Teilnehmenden
Mechanik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifizieren die Einsatzmöglichkeiten und -grenzen von Geräten zur Gefahrenabwehr
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern den Einsatz möglicher Geräte zum Einsatz bei eingeklemmten, verschütteten oder eingeschlossenen Personen, zur Tierrettung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifizieren Geräte zum Bewegen von Lasten, zum Stützen von Bauwerken, zum Ausleuchten von Einsatzstellen, zur Trennung von Werkstoffen und Verbindungen verschiedenster Arten
Rettung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern die Analyse des Risikos für die Einsatzgruppe an einem Fallbeispiel
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern Regeln zur Sicherung der Einsatzstelle für Personen, der Rettung durch Beseitigung unmittelbarer Gefahren für Personen, lebenserhaltende Maßnahmen, dem Schaffen von Zugängen, der Befreiung und der Übernahme durch den Rettungsdienst
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ beschreiben die Regeln zur Ordnung im Raum, zur Patientenbetreuung und spezielle taktische Regeln, z.B. Unfall mit eingeklemmter Person, mit Maschinen, mit Lasten, aus Höhen etc.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ übertragen die Analyse und Regeln auf unterschiedliche Einsatzlagen
Einsatzplanung und -vorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern die Bereiche der Einsatzplanung (taktische Grundmaßnahmen, Personalmaßnahmen, organisatorische Maßnahmen, technische Maßnahmen, Technik, mögliche Einsatzszenarien)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ beschreiben ausgewählte Einsatzstandards
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern die Notwendigkeit von Planunterlagen
Brennen und Löschen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ entscheiden und bewerten den Einsatz unterschiedlicher Löschmittel unter taktischen Gesichtspunkten
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ beschreiben die Unterschiede der taktischen Herangehensweise und der Wahl der Löschmittel bei einem Feuer mit bzw. ohne Ventilationsöffnung
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ setzen Einsatzfahrzeuge und -geräte nach Einsatzwert taktisch sinnvoll und nachvollziehbar ein
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ erläutern den Entscheidungsprozess für die Auswahl der Einsatzfahrzeuge

3. Zeitpunkt der Rückmeldung

Der Zeitpunkt der Rückmeldung sollte so früh wie möglich erfolgen, da sonst der Bezug zu der Lernsituation verloren gehen kann. Das bedeutet, dass z.B. Einsatzübungen nicht hintereinander durchgeführt werden sollten, und erst nach Abschluss der letzten Übung die Rückmeldung erfolgt, sondern eine strukturierte Rückmeldung nach jeder Einsatzübung gegeben wird (Wagner, 2019).

4. Rahmen schaffen

Die Ausbildenden sollten entscheiden, in welchem Rahmen sie die Rückmeldung geben. Fachliche Rückmeldungen, die für alle Auszubildenden lehrreich sein können, können mit der Gruppe besprochen werden. Stellen Ausbildende fest, dass eine Rückmeldung zu persönlichen und/oder sozialen Kompetenzen notwendig ist, die sensibel sind, sollte ein entsprechendes Feedback in einem persönlichen Gespräch erfolgen (Wagner, 2019, 16).

5. Ich-Botschaften verwenden

Ein konstruktives Feedback ist immer detailliert, da ein pauschales Feedback keine Verhaltensänderung bewirkt. Eine konstruktive Rückmeldung sollte immer Alternativen aufzeigen. Wird die Rückmeldung in Ich-Botschaften formuliert, kann diese häufig besser angenommen werden. Das bedeutet, dass Ausbildende beschreiben, was beobachtet wurde und wie Situationen gelöst hätte werden können (Wagner, 2019, 17).

Vorschläge für Ich-Botschaften sind folgende:

- „Ich hatte den Eindruck, dass Sie unkonzentriert, unsicher etc. waren“.
- „Mir ist aufgefallen, dass Sie unsicher in der Reihenfolge der Handlungsabläufe waren“.
- „Obwohl ich Ihre ruhige Art sehr schätze, hat mir dieses Mal nicht gut gefallen, dass Sie mehr Zeit für die Durchführung benötigen haben, was dazu führte, dass Ihr Trupp auf Sie warten musste“.
- „Ich hätte mir gewünscht, dass Sie sich kurz Zeit zum Überlegen genommen hätten, bevor Sie handeln, da Sie dieses Mal mehrere Handlungsschritte doppelt vornehmen mussten (mehr Wege gelaufen sind, als notwendig, da Sie Handlungsschritte nicht mit einander verknüpft haben)“.
- „Ich würde es besser finden, wenn Sie beim nächsten Mal, die Handlungsabläufe ruhiger gestalten“.
- „Ich würde mich freuen, wenn Sie künftig Ihre Kollegen/Kolleginnen mehr einbeziehen würden“.

Wagner (2019) gibt Beispiele, wie Formulierungen bewusst eingesetzt werden könnten.

- „Nicht: „Du bist zu leise“, sondern „Ich musste mich ziemlich konzentrieren, um Dich akustisch zu verstehen“ (Keine Pauschalurteile!)
- Nicht: „Du redest so kompliziert“, sondern: „Dein Formulierungsstil erinnert mich an die Art, wie ich sie in vielen Universitätsseminaren erlebt habe...“ (Keine in der absoluten Form unhaltbaren Bewertungen!)
- Nicht: „Du wirkst so unsicher“, sondern: „Wenn Du mich ab und zu angeguckt hättest, hättest Du auf mich ganz souverän gewirkt“. (Keine negativ formulierten Abwertungen!)
- Nicht: „Da wolltest Du wohl wieder Deine eigenen Schwätz-Schulerfahrungen nachspielen“, sondern „Mir fielen dreimal kurze Nebengespräche auf.“ (Keine vagen Interpretationen, dafür lieber genaue Beobachtungen)
- Nicht: „Du musst da einfach sicherer werden!“, sondern „Wenn Du beide Beine auf den Boden stellst und ein paar Konzeptnotizen anlegst, kann mehr Sicherheit entstehen“ (Keine banalen und vagen Ratschläge, sondern präzise Anregungen“ (Wagner, 2019, 18).

Zusammenfassung

Eine strukturierte Rückmeldung („konstruktive Kritik“) ist nach Wagner (2019) individuell. Es sollten keine allgemeinen Anmerkungen gemacht werden, da diese nicht auf die eigene Person bezogen werden könnten. Zudem sollte eine Rückmeldung weder in der Länge noch in der Qualität überfordern. Mehr als drei oder vier Aspekte können dazu führen, dass nicht alle verarbeitet werden können. Auf der anderen Seite ist es ebenso wenig hilfreich, wenn ein Feedback sehr kurz gestaltet wird. Ist eine Rückmeldung zu lang, wird die Meinung von Auszubildenden unterdrückt. Eine intensive Auseinandersetzung ist damit nicht möglich. Eine Rückmeldung sollte vorsichtig gegeben werden.

Regeln für eine strukturierte Rückmeldung.

Eine Beurteilung erfolgt immer nur subjektiv, auch wenn messbare Parameter zu Grunde liegen, da jede Person einen eigenen Blickwinkel auf die Lernsituation hat. Selbst wenn messbare Kriterien vorhanden sind, sind Eindrücke und Wahrnehmungen subjektiv. Das sollte immer berücksichtigt werden.

Eine Rückmeldung erfolgt immer differenziert, präzise und konkret und sollte sowohl positive als auch negative Aspekte beinhalten. Zudem muss eine Rückmeldung gerecht sein, d.h. wichtige positive und negative Punkte sollten bei jedem angesprochen werden, bei dem diese zutreffen. Ein Feedback sollte ehrlich und neutral sein.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Auszubildende, die ein konstruktives Feedback (Rückmeldung) geben, folgende Grundsätze beachten.

Auszubildende

- beschreiben das, was sie gesehen, empfunden und beobachtet haben.
- erklären, welche Schlüsse sie daraus ziehen und
- beschreiben die eigenen Erwartungen bzw. was derjenige aus ihrer Sicht zukünftig verändern sollte.
- passen die Rückmeldung dem Niveau und der Situation an.
- achten darauf, dass die Rückmeldung weder zu lang noch zu kurz ist.
- benennen ausdrücklich Fortschritte, wenn diese sichtbar sind.
- achten darauf, dass sie genau sind und selbst keine Fehler machen.

Für eine strukturierte Rückmeldung sollten vorab entsprechende Regeln mit den Lernenden besprochen werden.

Eine Rückmeldung innerhalb einer Gruppe bedarf einiger Regeln:

- Alle Aussagen werden möglichst objektiv formuliert.
- Redende werden nicht unterbrochen.
- Rückmeldungen werden zunächst nicht kommentiert.
- Jede Rückmeldung ist vertraulich.
- Keine Rechtfertigung.
- Jeder spricht nur für sich selbst.
- Rücksichtnahme.
- Bereitschaft zur Annahme der Rückmeldung.
- Entscheidung über eine mögliche Verhaltensänderung.

Jede Rückmeldung sollte einem Prinzip folgen, dass zunächst etwas Positives formuliert wird, im Anschluss folgen Beobachtungen, Wünsche etc.

Abschließend folgt wieder etwas Positives.

Hierfür kann eine bildhafte Darstellung hilfreich sein, wie z.B. der Feedback-Burger.

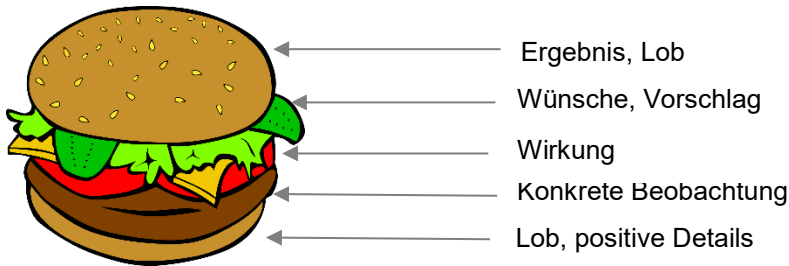


Abbildung 1: Feedback-Burger (ergänzt Bild, Clker-Free-Vector-Images auf Pixabay, 2012 (02.07.2021))

2. Kollegiale Beratung

Unter einer kollegialen Beratung versteht Tietze (2015) die Beratung von Kollegen und Kolleginnen untereinander.

„Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem festen Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln“ (Tietze, 2016, 11).

Der Anlass für eine kollegiale Beratung liegt in einem konkreten Fall, Problem, Herausforderung etc. in dem beruflichen Alltag.

„Unter einem Fall wird in der Literatur zu Supervision und kollegialer Beratung heute allgemeiner ein konkreter Ausschnitt aus der beruflichen Praxis – eine Episode, ein Ereignis, eine Situation, eine Interaktion, ein Problem – verstanden, der für eine Person subjektiv bedeutsam und in gewisser Hinsicht noch nicht abgeschlossen erscheint. Ein Geschehen wird auffällig, merkwürdig, hebt sich von Normalität, Durchschnitt, Gewohnheit ab. Alltägliches, Selbstverständliches, Bewältigtes, Wiederkehrendes ist zunächst selten fallverdächtig.“ (Thimm, 1997, S. 86). Fälle handeln demnach von Ausnahmen im beruflichen Kontext, bei denen Verläufe oder Ergebnisse nicht erwartungsgemäß eintreten und bei denen die Diskrepanz zwischen Erwartungen und Erleben psychologisch bedeutend nachwirkt, z. B. in Form von Enttäuschung, kreisenden Gedanken oder Beanspruchung“ (Tietze, 2009, 67).

Kaesler (2015) untersuchte die Teilnahmemotivation und Nutzenbewertung von Personalentwicklungsmaßnahmen am Beispiel der *kollegialen Beratung*. In diesem Kontext hält die Autorin fest, dass die Methode *kollegiale Beratung* auch einem offenen Feedback dient.

„Als alternatives Beratungsformat im Kontext beruflichen Handelns, welches ohne Einsatz eines professionellen Beraters die gleichen Wirkungen anstrebt, gilt die kollegiale Beratung. Sie beruht auf der Idee, dass Menschen mit einem ähnlichen beruflichen Hintergrund auf Basis ihres Fachwissens, ihrer Berufs- und Lebenserfahrung einander bei beruflichen Problem- und Fragestellungen qualifiziert beraten können“ (Herwig-Lempp, 2004; Tietze, 2003).

„Die Teilnehmer kollegialer Beratung profitieren nicht nur von der Erfahrung und dem Wissen anderer, sondern erhalten auch offenes Feedback. Wie bei den Beratungsformaten Coaching und Supervision existiert keine allgemein einheitliche Definition von kollegialer Beratung.

Darüber hinaus gibt es verschiedene Konzeptionen und Begriffe (Linderkamp, 2011; Tietze, 2003; Scholer, 2013)“ (Kaesler, 2015, 3).

Fiege und Dollase (1998) haben eine Studie zur *kollegialen Beratung* bei Lehrern und Lehrerinnen durchgeführt. Demnach dient die *kollegiale Beratung* auch der Selbstreflexion.

Lippmann (2011) hebt u.a. die Förderung von Professionalität durch Erweiterung der Reflexionskompetenz hervor.

Somit kann eine kollegiale Beratung deutlich mehr leisten, wie z.B.:

- Zunahme der Gruppenzugehörigkeit
- Zunahme der Offenheit gegenüber eigenen Problemen und den Problemen anderer
- Steigerung der Autonomie und Selbstverantwortung
- Entwicklung von Handlungsalternativen
- Steigerung der intrinsischen Motivation und Eigeninitiative
- Wechselseitige Unterstützung, Ermutigung und Feedback
- Möglichkeit zum Lernen und Verfeinern neuer Methoden und Techniken (kommunikative, beratende Kompetenzen)
- Förderung der Selbstbeobachtung, Selbstreflexion und Selbstsupervision (fachlich, persönlich und systembezogen)
- Vorbeugung der Isolation am Arbeitsplatz, Stress und „Burnout-Syndrom“

Diese Ergebnisse zeigen, dass *kollegiale Beratung* in vielfältigen Kontexten eingesetzt und im Bildungssektor ebenfalls unterschiedlich genutzt werden kann.

Im Rahmen dieser Lernunterlage soll die *kollegiale Beratung* im Zusammenhang von Reflexionsmethoden eingesetzt werden. Bei der Durchführung gibt es verschiedene Rollen innerhalb einer *kollegialen Beratung*, die jeweils wechselnd eingenommen werden:

- Moderator
- Präsentator
- Kollegiale Berater
- Protokollant
- Zeitnehmer/Zeitwächter

Tabelle 2 Phasen der kollegialen Beratung nach Ryschka, Tietze (2011)

Phase	Dauer	Was passiert?	Was ist das Ergebnis?	Wer trägt was dazu bei?
1. Casting	5-10 min.	Die Rollen werden besetzt: Moderator, Fallgeber, BeraterInnen, Protokollant.	Fallgeber und Moderator nehmen ihre Rollen ein.	Der Moderator wird gesucht, Teilnehmer benennen ihr Thema kurz, ein Fallgeber wird ausgewählt.
2. Spontan-Erzählung	10-15 min.	Der Fallgeber gibt Informationen zu seinem Thema.	Alle Teilnehmer haben den Fall in groben Zügen verstanden.	Der Fallgeber berichtet und wird dabei vom Moderator begleitet. Die Berater hören nur zu und dürfen im Anschluss pro Person eine Rückfrage (zu Inhalt und Verständnis) stellen.
3. Schlüssel-Frage	5 min.	Eine Schlüssel-Frage wird gesucht	Alle Teilnehmer haben die Schlüssel-frage des Fallgebers verstanden.	Der Fallgeber formuliert eine Schlüssel-frage und wird dabei vom Moderator unterstützt. Die Berater hören nur zu.
(Optional: Schlüssel-Frage)	5 min.	Die Schlüsselfrage wird präzisiert.	Falls die Schlüsselfrage nicht verstanden wurde oder als nicht die „richtige“ angesehen wird, kann eine Problemanalyse eingebaut werden.	Der Moderator unterstützt mit einer Problemanalyse (bspw. Mind-Map); was für Probleme haben wir gehört? Der Fallgeber kann dann die Schlüsselfrage nochmals neu formulieren.
4. Methoden-Wahl	5 min.	Eine Beratungsmethode wird aus dem Pool (s.u.) gewählt.	Die Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest.	Der Moderator leitet die Auswahl einer Methode an, der Fallgeber und die übrigen Teilnehmer machen Vorschläge.
5. Beratung	10 min.	Die Berater geben ihre Ideen und Vorschläge im Stil des ausgewählten Beratungsmoduls.	Der Fallgeber hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten.	Die Berater formulieren ihre Beiträge passend zur Methode, der Moderator achtet auf ausgeglichene Redebeiträge aller Berater, ein Protokollant notiert die Beiträge mit.
6. Abschluss	10 min	Resümee des Fallerzählers, Prozessreflexion der Gruppe		Fallerzähler reflektiert die Ergebnisse; Moderator leitet Reflexion.

Als *Feedback-Methode* wird die Fall Erzählung als Beschreibung der Vorgehensweise bzw. die Beobachtung einer Einsatzübung genutzt.

Derjenige, der eine Rückmeldung erhalten soll, begründet in seiner Fallerzählung seine Vorgehensweise. Im Anschluss daran wird die Schlüsselfrage gestellt, wie das Kollegium die Vorgehensweise bewertet und gibt eine Rückmeldung. Die Methodenwahl kann z.B. die strukturierte Rückmeldung sein.

3. Fünf-Finger-Methode

Die *Fünf-Finger-Methode* wird häufig als Feedback-Instrument von Auszubildenden über den Unterricht genutzt. Diese kann selbstverständlich auch als Feedback-Methode an Auszubildende verwendet werden.

Hierfür können verschiedene Varianten gewählt werden.

- a. Die Ausbildungsleitung nutzt eine Vorlage mit einer aufgezeichneten Hand, und macht sich während der Einsatzübung bzw. sofort im Anschluss Notizen.
- b. Die Auszubildenden erhalten eine Vorlage mit einer aufgezeichneten Hand.
Die Ausbildungsleitung nutzt zum Feedback die Systematik der Finger und gibt verbal die Rückmeldung. Die Auszubildenden machen sich auf ihrer Vorlage eigene Notizen.
- c. Die Auszubildenden bekommen die Vorlage mit der aufgezeichneten Hand. Einer beginnt und bittet die anderen ein Feedback einzutragen. Jeder trägt für seinen Nachbarn auf einem „Finger“ seine Rückmeldung ein und gibt das Blatt an seinen Nachbarn. Danach gibt der nächste Auszubildende die nächste Rückmeldung.



Daumen: Ich fand gut...

Zeigefinger: Das ist mir aufgefallen...

Ringfinger: Ich bin zufrieden mit...

Mittelfinger: Gar nicht gefallen hat mir...

Kleiner Finger: Mir ist zu kurz gekommen. Mehr Wert sollte gelegt werden auf...

Abbildung 2 Handfläche (freepik, Bild auf Faticon.com, 2021)

„Die Fünf-Finger-Feedback-Methode bietet eine gute Alternative zu Feedback-Fragebögen, da sie allen erlaubt, anschauliche Kritik im negativen und positiven Sinn zu äußern. Auf Grund des geringen Platzes sind alle gezwungen, sich kurz und knapp zu fassen“ (Wittwer, 2020, 9).



4. Kaufhaus-Methode

Eine andere Form des Feedbacks ist die Kaufhaus-Methode, die eine Abwechslung in einen Reflexionsprozess bringen kann. Sie kann dann genutzt werden, wenn es Auszubildenden schwerfällt, ihre Eindrücke zu formulieren (Fengler, 2017). Die Kaufhaus-Methode ermöglicht, durch bildhafte Anregungen, zu einem Feedback zu ermuntern bzw. durch die Einbeziehung ein Feedback anschaulich zu machen (Fengler, 2017).

Es sind zwei unterschiedliche Varianten denkbar:

- a. Die Auszubildenden geben sich zu einer Einsatzübung gegenseitig ein Feedback. Die Instruktion könnte folgendermaßen formuliert sein:
„Stellen Sie sich vor, Sie sind in einem Kaufhaus und möchten jedem Gruppenmitglied dieser Gruppe etwas mitbringen, was zu ihm passt bzw. was er benötigt. Bitte beachten Sie, dass Sie hier umsichtig auswählen und dass derjenige, dem Sie das Mitgebrachte zugebracht haben, sich nicht beschämt fühlt“.
Als Ausbildungsleitung achten Sie bitte darauf, dass die Auszubildenden ggf. erklären, warum diese das Mitgebrachte ausgesucht haben, wenn es nicht selbst erklärend ist bzw. dass eine Rückmeldung wertschätzend vorgenommen wird.
- b. Die Ausbildungsleitung nutzt die Methode als alleinige Rückmeldung. Zusätzlich kann diese Methode in eine strukturierte Rückmeldung als entsprechend bildhafte „Mitbringssel“ hinzugezogen werden.
 - Z.B. könnten sie Auszubildenden, die unsicher sind, eine Weste mit Selbstsicherheit mitbringen;
 - Auszubildenden, die Handlungen nicht mit der notwendigen Sorgfalt ausführen, könnten sie eine Checkliste mitbringen, die die Handlungen in allen Detailschritten abbildet.
 - Auszubildenden, die sehr von ihrer eigenen Kompetenz überzeugt sind, jedoch Schwächen aufweisen, können sie eine Videokamera oder eine Drehleiter mitbringen, die die Handlungen aufnimmt und dem Auszubildenden die eigenen Handlungen zeigt bzw. er sich auf die Leiter stellt und sich von außen selbst beobachtet.
 - Auszubildenden, die sehr nervös sind, können sie eine Packung Kaugummi mitbringen, da Studien gezeigt haben, dass Kaugummi kauen Stress und Nervosität reduzieren.

Die Ausbildungsleitung kann sich für die unterschiedlichen Herausforderungen bei Auszubildenden (Unsicherheit, Nervosität, Hektik, zu starkes eigenmächtiges Handeln, fachliche Defizite etc.) entsprechende Bilder herausarbeiten, die dann in der Rückmeldung genutzt werden.

Das Prinzip ist sehr einfach, jedoch muss dabei beachtet werden, dass hier unter Umständen die Aussagen eine Erklärung benötigen. Zudem sollte darauf geachtet werden, dass die Methode die notwendige Ernsthaftigkeit beibehält.

5. Trioberatung

Nach Fengler (2017) eignet sich diese Methode besonders, um Informationen, Beratung bzw. Klärung zu erhalten. In diesem Fall wird die Trioberatung als Triofeedback verändert.

Der „Ratsuchende“ beschreibt ein Problem bzw. eine Situation - in diesem Fall die Einsatzübung - und erläutert seine Gründe. Der „Beratende“ kann dazu Fragen stellen bzw. Hinweise zur Klärung erfragen. Ein „Beobachter“ gibt den beiden eine Rückmeldung über den Beratungsvorgang bzw. über das Feedback. Die Rollen werden im Anschluss nach einer erneuten Einsatzübung getauscht. Diese Methode ermöglicht ein konzentriertes Feedback und ermöglicht eine direkte Rückmeldung über das gegebene Feedback. Die Auszubildenden stärken damit gleichzeitig die Kommunikation und die Fähigkeit, sich gegenseitig eine angemessene Rückmeldung zu geben. Wird diese Methode in einer größeren Gruppe in den Dreiergruppen vorgenommen, werden die Gruppen abschließend gebeten, die Erkenntnisse aus der Methode mitzuteilen (Fengler, 2017).

Habermann und Schmidt (2018) setzen im Projektmanagement auf das Prinzip des Thinkers Trio, in dem es darum geht, ein gemeinsames Verständnis im Projekt zu erreichen, da diese Methode seiner Ansicht nach, eine sachorientierte Perspektive und Kommunikation fördert. Die Methode weist somit eine Parallele zur Trioberatung auf. Zudem halten die Autoren fest, dass sich diese Methode ebenfalls für die kollegiale Beratung als Methode anbietet. Eine Grenze bzw. ein Nachteil sind, dass diese Methode für eine kleine Gruppe gedacht und nicht für emotional motivierte Themen geeignet ist.

Für die Durchführung empfehlen die Autoren eine feste Vorgehensweise. Zeitlich setzen die Autoren insgesamt 90 Minuten an. Für die Adaption als Feedback ist ein zeitlicher Ansatz zwischen 20 bis 90 Minuten ausreichend.

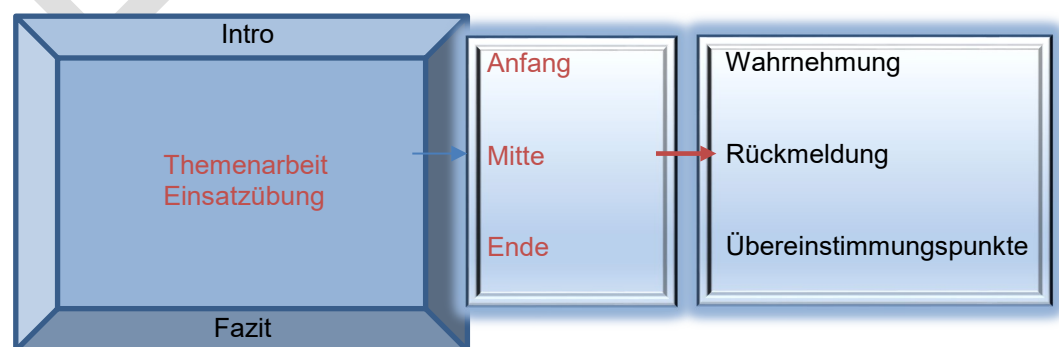


Abbildung 3 Adaptierte Ablauf Think Trio (nach Hagemann, Schmidt, 2018)



6. Fish-Bowl

Diese Methode wird mit dem Prinzip eines Aquariums verglichen. Es gibt eine Gruppe im Innenkreis und eine Gruppe im Aussenkreis. Die Gruppe im Außenkreis beobachtet die Gruppe im Innenkreis. Im Innenkreis werden Fragen diskutiert, ein Thema erörtert oder Ergebnisse einer Einsatzübung. Somit kann auch die Gruppe im Innenkreis dazu genutzt werden, eine Rückmeldung z.B. für eine Einsatzübung zu geben. Die Gruppe im Außenkreis gibt der Gruppe im Innenkreis nach Abschluss der Besprechung im Innenkreis eine Rückmeldung, was wahrgenommen wurde. Die Gruppe im Innenkreis ist kleiner als die Gruppe im Außenbereich. Diese Methode bewirkt, dass sich die Teilnehmenden in der Beobachtung, des Zuhörens und der Artikulation von Rückmeldungen üben. Somit kann mit dieser Methode sowohl Kommunikation im Allgemeinen, das Geben eines Feedbacks als auch die Wahrnehmungsfähigkeit trainiert werden. Zusätzlich kann diese Methode zur Ergebnissicherung vorangegangener Inhalte eingesetzt werden.

Für die Durchführung sollte folgendes beachtet werden:

- Die Rahmenbedingungen müssen geklärt sein.
- Die Diskussionszeiten müssen festgelegt werden.
- Durch zwei Stuhlkreise wird das Prinzip bildlich verdeutlicht.
- Die Beobachtungskriterien für die Gruppe im Aussenkreis sollten besprochen bzw. vorgegeben werden.
- Es sollte geklärt sein, wie die Dokumentation der Wahrnehmung der Personen im Aussenkreis erfolgen soll.
- Die maximale Gruppengröße beträgt 30 bis 40 Personen.
- Maximal sieben Personen sollten im Innenkreis sitzen, maximal 35 Personen im Aussenkreis.
- Der Zeitansatz beträgt mind. 30 Minuten.
- Die Lehrenden sind überwiegend Beobachter. Für die 1. Diskussion können diese mit in den Innenkreis gehen, um die Diskussion zu unterstützen bzw. zu demonstrieren.
- Es gibt verschiedene Varianten in der Umsetzung (offener, geschlossener Fishbowl etc.) (Macke, et al, 2016).

Der zeitliche Rahmen ist abhängig von der Anzahl der zu besprechenden Aspekte.

Literaturverzeichnis

- [1] Clker-free: Burger, Bild auf Pixabay, verfügbar unter: Bild von [Clker-Free-Vector-Images](https://pixabay.com/de/users/clker-free-vector-images-3736/?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=31775) auf [Pixabay](https://pixabay.com/de/?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=31775); freie Lizenz Pixabay, Letzter Zugriff: 05.07.2021
- [2] Fengler, J. (2017): Feedback geben, Strategien und Übungen, 5. Auflage, Beltz Verlag
- [3] Fiege, B., Dollase, R. (1998): Evaluation Kollegialer Beratung in Gruppen von Lehrern und Lehrerinnen, in Benner, D. et al (Hrsg.): Zeitschrift für Pädagogik, Julius Beltz Verlag, Jahrgang 44-Heft 3-Mai/Juni 1998, 379-394
- [4] Freepik: Handfläche, Bild auf Flaticon, verfügbar unter: https://www.flaticon.com/de/kostenloses-icon/handflache_1427?term=hand&page=1&position=16&page=1&position=16&related_id=1427&origin=search#; freie Lizenz Flaticon, letzter Zugriff 05.07.2021
- [5] Hagemeyer, F., Schmidt, K. (2018): Over the Fence: Projekte neu entdecken, neue Vorhaben besser durchdenken und gemeinsam mehr Spaß bei der Arbeit haben, Becota; völlig neu bearbeitete Auflage von "Project Canvas"
- [6] Institut der Feuerwehr Nordrhein-Westfalen (IdF NRW) (2021): Lernportfolio, Lehrgang Gruppenführer Basis, Dezernat K 1, Dezernat B1
- [7] Kaesler, C. (2015): Der Einfluss von Konsequenzerwartungen auf die Teilnahmemotivation und Nutzenbewertung von Personalentwicklungsmaßnahmen am Beispiel der kollegialen Beratung, verfügbar unter: <https://d-nb.info/1099703883/34>
- [8] Lippmann, E. (2009): Intervision, Kollegiales Coaching Professionell gestalten, 2. Auflage, Heidelberg, Springer
- [9] Lippmann, E. (2011): Werkzeugkiste. 27 Intervisionsgruppen/Fallberatung. Organisationsentwicklung, 30 (2), 80-86
- [10] Martin, A., Drees, V. (2001): Konstruktive Kritik: Zur Durchführung von Kritikgesprächen, in Universität Lüneburg, Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.): Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung, Heft 15

- [11] Ryschka, J., Tietze, O., (2011): Kollegiale Beratung, in In J. Ryschka, M. Solga & A. Mattenklott (Hrsg.), Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele (3. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage; S. 114–119). Wiesbaden: Gabler (*PDF*) Kollegiale Beratung. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/publication/320831267_Kollegiale_Beratung, letzter Zugriff 05.07.2021
- [12] Schmid, B., Veith, T., Weidner, I. (2010): Kollegiale Beratung: Lernen und Kooperieren im Arbeitsprozess, in Deutscher Psychologie Verband (GmbH) (Hrsg.), Wirtschaftspsychologie aktuell 4/2010
- [13] Tietze, E. (2016): Kollegiale Beratung, in Klinkhardt, J.: Handbuch Professionsentwicklung, Verlag Julius Klinkhardt, 300 – 320
- [14] Tietze, K.-O. (2009): Wirkungsprozesse und personenbezogene Wirkung von kollegialer Beratung, Springer Verlag
- [15] Wagner, R. (2019): Übungen zur mündlichen Kommunikation, Bausteine für rhetorische Lehrveranstaltungen, 2. Auflage, BVS 2003 (aktualisierte pdf-Fassung, 2019), Bayerischer Verlag für Sprachwissenschaften
- [16] Wittwer, P. (2020): FÜNF FINGER, ZIELSCHEIBEN, AMPELN UND MEHR METHODEN ZUM EINHOLEN VON SCHÜLERFEEDBACK GIBT'S WIE SAND AM MEER, in Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt und der Kantonalen Schulkonferenz Basel-Stad (Hrsg.): DIE KUNST DES FEEDBACKS MELTING POT STATT MUOTATHAL NOTEN SIND WICHTIG, ABER SCHULE IST MEHR, Basler Schulblatt, 4/2020, 81. Jahrgang, 2020
- [17] Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung an der Universität Duisburg-Essen (2016): Studierendenfeedback nutze- Impulse für die Weiterentwicklung der Lehre gewinnen