

Feedbacksystematik

Innerhalb einer systemisch-konstruktivistischen Sichtweise ist Feedback eine Rückmeldung aus dem Kontext heraus, auf den das Verhalten bezogen ist. Rückmeldungen spiegeln die Anforderungen des Kontextes wider und dienen als Orientierung für eigenes Verhalten. Im Rahmen einer Kompetenzentwicklung lernt ein Mensch situativ erfolgreiches Verhalten durch kontextbezogene Rückmeldungen.

Feedback ist autoritär.

Autorität ist dann angemessen, wenn sich Feedback auf konkret beschriebene Anforderungen im Sinne von richtig oder falsch beziehen.

Die Abfrage von Faktenwissen bedient sich für die Rückmeldung einer dritten Instanz — der schriftlich fixierten Information. Der Ausbilder legitimiert seine Autorität aus den Informationen, die allen Beteiligten zur Verfügung stehen.

Coaching selbst ist ein durch Werte gedeuteter Kontext. Verfügen alle Beteiligten über dasselbe Wertverständnis, so ist auf dieser Basis Autorität legitimiert. Existiert kein Maßstab, der von allen am Feedback Beteiligten geteilt wird, so verliert Autorität ihre Legitimation und weicht einer Willkür. Eine Orientierung ist nicht möglich.

Der Maßstab für Feedback muss allen bekannt sein.

Ist sich ein Feedbackgeber in einem Kontext nicht bewusst, welche eigene Gefühle, Motive, Bedürfnisse,

Werte und Begabungen ihn als Feedbackgeber beeinflussen, so ist sein Feedback in der Regel nicht legitimierbar.

Der Feedbackgeber gibt eine Rückmeldung über das, was ihm persönlich wichtig ist. Damit erklärt er sich selbst zum Maßstab. Den Sinn von Feedback, den Kontext, die Interessen seines Gegenübers und anderer Beteiligter erfasst er nicht.

Der Feedbackgeber muss persönliche Kompetenz entwickelt haben, um Handlungskompetenz als Feedbackgeber zu erlangen. Im Rahmen seiner sozio-kommunikativen Kompetenz muss ein Feedbackgeber die Interessen aller am Feedback Beteiligten und den Sinn von Feedback berücksichtigen.

Feedbackmethoden versuchen meist, den emotionalen Schaden eines willkürlichen, autoritären Verhaltens einzudämmen.

Autorität wird durch Formulierungen, die einen Wunsch enthalten, abgemildert. Ein Interesse am Gegenüber wird durch Wertschätzung, das heißt, schätzend im Sinne von Beachten oder Respektieren der Werte des Feedbacknehmers, gezeigt.

Gemeinsam ist allen Methoden, dass nur konkret Beobachtetes Gegenstand von Feedback werden kann.

Innerhalb der Kompetenzentwicklung ist es eine Voraussetzung für Lernen, dass sich ein Mensch im Rahmen der Anforderungen eines Kontextes selbst bewerten kann. Das Feedback über Andere ist

eine Kontrollinstanz für eigenes, situativ erfolgreiches Verhalten als Ergebnis einer Selbstbewertung.

Je besser sich ein Mensch in einem Kontext selbst bewerten, bzw. sich selbst Feedback geben kann, desto erfolgreicher wird sein situatives Verhalten sein. Um sich selbst in einem Kontext bewerten zu können, muss ein Mensch die Anforderungen und den Sinn des Kontextes verstanden haben.

Eine erfolgreiche Selbstbewertung beinhaltet die Notwendigkeit, einen eigenen systemischen Maßstab zu entwickeln.

Konstruktivistisch betrachtet ist ein eigener Maßstab auch Ausdruck eigener Gefühle, Motive, Bedürfnisse, Werte und Begabungen. Mit dem eigenen Maßstab geht die Gefahr von Willkür, auch gegen sich selbst, einher.

Erst mit der Verwendung eines Modells erhält ein Maßstab eine Struktur, die es dem Verwender ermöglicht, nicht aus der Person heraus (autoritär), sondern weitestgehend dissoziiert zu handeln.

Feedback im Lehren und Lernen der Hamburger Schule

- Feedback ist Teil der Methodik des Curriculums.
- Feedback orientiert sich an Modellen.
- Das Curriculum ermöglicht einen Transfer vom Anwenden eines Modells als Coach zum Anwenden des Modells als Feedbackgeber.
- Innerhalb der Kompetenzentwicklung genießt die Entwicklung der persönlichen Kompetenz Priorität.
- Alle Beteiligten, ob direkt oder indirekt, werden als Feedbackgeber genutzt.
- Feedback als Methode wird vermittelt und geübt.
- Lernziele und Kompetenzerreichungsgrade werden grundsätzlich durch Feedback überprüft.