

# Feedback - Struktur

Aktivieren der individuellen Lernprozesse:

## Einstieg und Setting

### Wahrnehmung

Was habe ich gesehen, gehört etc.?

### Wirkung

Was hat das Beobachtete in mir ausgelöst (Gefühle, Gedanken)?

### Wunsch

Was soll die Person weiter so oder anders machen?

## Dialog

Fragen klären, Reflexion, Austausch



## Feedback - Regeln

### Feedback geben

### Sei ...

#### selektiv

Wähle, welche Aspekte dir wirklich wichtig sind.

#### beschreibend

Verwende Ich-Botschaften und beschreibe das Erlebte und Beobachtete; vermeide bloße Bewertungen.

#### konkret

Mache genaue Angaben und gebe Beispiele der beobachteten oder erwünschten Verhaltensweisen.

#### konstruktiv

Biete Lösungsvorschläge und Tipps an.

### Feedback nehmen

### Sei ...

#### neugierig

Lass dich auf etwas Neues ein: eine mögliche Überraschung, die Möglichkeit zu lernen etc.

#### offen

Überlege, wie das Gesagte in dir wirkt. Inspiriert es dich für neue Verhaltensweisen? Welche Information gibt ein Widerstand?

#### fordernd

Hast du die Botschaft verstanden? Kläre Verständnisfragen und hake bei Unklarheiten nach, damit das Feedback für dich nutzbar ist.

#### kritisch

Wähle, welche Aspekte des Feedbacks du überdenken und welche du umsetzen möchtest.