

FEEDBACK

AUF AUGENHÖHE: POSITIVES UND KONSTRUKTIVES FEEDBACK

Unser Ziel ist, dass unsere Schüler:innen das Bewerbungstraining und andere Corporate-Volunteering-Aktionen motiviert und mit je einer konkreten Idee verlassen, was ihre große Stärke ist und was sie verbessern können.

Um dies zu erreichen, arbeiten wir mit positiver Bestärkung und dem Konzept des Growth Mindsets. Wir machen Stärken sichtbar, betrachten Defizite als ungenutzte Chancen und fragen Kinder und Jugendliche, was sie NOCH nicht können.

Das Feedback ist eine Gesprächsform, anderen etwas darüber zu sagen, wie ich sie sehe, bzw. zu lernen, wie andere mich sehen. Feedback besteht daher aus zwei Komponenten, dem **Feedback-Geben** und dem **Feedback-Nehmen**. Wir sehen das Feedback als eine Chance für den Feedback-Nehmer, sich zu verbessern. Das Feedback sollte nie verletzend, sondern konstruktiv und zielorientiert sein. Es soll dabei aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, aus Fehlern zu lernen.

Bewährt hat sich das Feedback nach dem Sandwich-Prinzip, bei dem die Stärken des Feedback-Nehmers betont werden:



1. Das war gut!
2. Das geht besser!
3. Wie geht es besser?

EIN FEEDBACK SOLLTE DAHER...

- stets mit dem Guten beginnen und bestärken.
- ehrlich ein
- die Mühe loben
- mit hohem Anspruch darauf hinweisen, was noch besser gemacht werden kann – wo also noch Übung nötig ist.

ES SOLLTE ZUDEM...

- möglichst beschreibend, nicht wertend sein
- konkret (auf Verhalten bezogen), nicht allgemein sein (auf die ganze Person)
- nichts Unabänderliches ansprechen
- keine Änderungen fordern
- klar und genau formuliert sein (Rückmeldung soll nachprüfbar sein)
- nicht zu viel auf einmal sein
- subjektiv formuliert sein

REGELN FÜR DAS ANNEHMEN VON FEEDBACK:

- **Feedback-Geberin bzw. -Geber** ausreden lassen. Man kann nicht wissen, was der oder die andere sagen will, bevor er beziehungsweise sie nicht zu Ende gesprochen hat.
- **Nicht rechtfertigen oder verteidigen.** Es ist wichtig, sich klarzumachen, dass der oder die andere nie beschreiben kann, wie man ist, sondern immer nur, wie man auf den- bzw. diejenige wirkt. Diese Wahrnehmung ist aber durch keine Klarstellung revidierbar.
- **Dankbar** sein für Feedback.
- **Feedback auch einmal eigenständig einholen.**

SO KÖNNTE DAS FEEDBACK NACH EINEM BEWERBUNGSGESPRÄCH IM RAHMEN DES CORPORATE VOLUNTEERING-EINSATZES AUSSEHEN:

Fragen Sie den jungen Menschen nach seiner Selbsteinschätzung und nutzen diese Selbstreflexion für Ihr Feedback:

- 1** Stärken & Gelungenes sichtbar machen
Was ist dir während des Interviews gut gelungen? Was fiel dir leicht?
Was würdest du beim nächsten Mal wieder so machen?
- 2** Entwicklungsfelder sichtbar machen
Was lief noch nicht gut? / Was fiel dir schwer?
Was würdest du beim nächsten Mal anders machen?
Was kannst du tun oder wen kannst du um Hilfe bitten, um diese Fähigkeiten weiterzuentwickeln?
- 3** Einen Ratschlag oder Tipp mit auf den Weg geben
Wenn Sie dem Jugendlichen einen Tipp oder Ratschlag geben möchten, beschränken Sie sich bitte auf einen konkreten nächsten Schritt, den der Jugendliche gehen kann.

IHR FEEDBACK AN UNS

Uns ist es wichtig zu wissen, wie Sie Ihren Corporate Volunteering-Einsatz erlebt haben. Geben Sie unserem Fellow ein offenes Feedback. Die Parameter für den Erfolg eines Volunteerings hängen

mit vielen unterschiedlichen Faktoren zusammen. Ihre Rückmeldung hilft uns, diese Art der Wissensvermittlung für Schüler:innen in Zukunft weiter zu professionalisieren.



Feedbackbogen für Ihre Rückmeldung an uns



Julia Sonderrmann

Leitung Region NORD

E-Mail: julia.sonderrmann@teachfirst.de

Mobil: + 49 (0) 163 346 09 63



Laura Pischek

Regionalreferentin NORD | Fundraising

E-Mail: laura.pischek@teachfirst.de

Mobil: +49 (0) 176 722 992 87