

Reflexion und Feedback

Feedback ist ein wichtiger Prozess der Bewertung und Rückmeldung, meist unter Menschen (z.B. „Ich mag an dir, dass...“). Die Reflexion ist eine Art des nochmaligen Betrachtens von bestimmten Situationen. Sie ist dabei eher nach innen gerichtet (z.B. „Was habe ich gelernt?“). Reflexion ist eher „über“ eine Sache nachdenken, Feedback eher „zu“ jemandem etwas sagen. Feedback und Reflexion sind aber nicht eindeutig voneinander zu trennen.

Warum sollten wir reflektieren und Feedback geben?

Das Ziel von Reflexion und Feedback ist das Bewusstmachen von Lernvorgängen und das Entwickeln von Perspektiven in der Gruppe und für den:die Einzelne:n. Durch Reflexion werden Beobachtungen mit allen geteilt. Grenzen können deutlich werden, die Ursachen betrachtet und gezielt die nächsten Schritte erarbeitet werden. Reflexion ist die notwendige Voraussetzung, um aus Erfahrung zu lernen und neue Ziele zu setzen.

Aufbau einer Reflexion

Klassischerweise gilt der Dreischritt: *Rückblick – Bewertung – Konsequenz*.

Wir beschreiben zuerst möglichst sachlich: „Was war?“. Dann bewerten wir die Situation und gehen auf Gefühle und Eindrücke ein: „Wie wurde die Situation erlebt?“. Es geht um die Suche nach den Ursachen, den Gründen, nicht nach einem Schuldigen. Der wichtigste Schritt ist es, Konsequenzen zu ziehen: „Was soll so weitergehen, was soll sich verändern?“. Nur wenn auch Ziele bzw. nächste Schritte festgelegt werden, kann man sich entwickeln.

Bei einer Reflexion ist nicht nur interessant, zu erfahren, ob es der Gruppe gefallen hat oder nicht. Es gibt vier Bereiche, die man bei der Reflexion betrachten kann.

- **Den:die Einzelne:n:** Was nimmt jedes Gruppenmitglied für sich mit, was hat es an sich beobachtet, was hat es gelernt, wie hat es sich gefühlt?
- **Die Gruppe als Ganzes:** Wie stehen die einzelnen Gruppenmitglieder zueinander? Wie wird die Gemeinschaft, das Zusammenleben gesehen? Wie werden die Zusammenarbeit, das Gruppenklima, das Vertrauen, die Offenheit beurteilt?
- **Das Thema:** Wurde das Ziel erreicht? Wo gab es Schwierigkeiten? Was wäre hilfreich gewesen? Wurden die Erwartungen der Einzelnen oder der Gruppe erfüllt?
- **Die Rahmenbedingungen:** Was gibt es zum Setting zu sagen, zum Haus, zum Essen etc.?

Wann kann man Reflexion und Feedback einsetzen?

Genau betrachtet, reflektieren wir ständig. In einem Gespräch beobachten wir die anderen. Worauf springt er:sie an? Wie reagiert die Gruppe? Wie verhält er:sie sich? Wir schätzen ab, was in dem anderen vorgeht und verändern vielleicht unser Verhalten.

Es kann aber auch sein, dass wir uns bewusst Zeiten für eine strukturierte Reflexion nehmen. Das geht allein für sich selbst, im Mitarbeitenden-Team oder mit den Kindern und Jugendlichen zusammen.

Zeiten für eine Reflexion können sein:

- Zum Abschluss eines Projekts oder eines Angebots als „Fazit“ (Der Klassiker)
- In der Mitte einer längeren Maßnahme als „Meilensteingespräch“
- Regelmäßig als „kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ (zum Beispiel: Lob und Kummerkasten während einer Freizeit / Blitzlicht bei jeder Teambesprechung)

Regeln

Für jedes Feedbackgespräch und für jede Reflexion sollten zuvor in der Gruppe Regeln aufgestellt oder besprochen werden. Hier ein paar Klassiker:

- ✓ Alles ist wichtig und darf gesagt werden.
- ✓ Die Dinge dürfen auch mehrfach gesagt werden. So ergibt sich ein Stimmungsbild.
- ✓ Nichts ist falsch oder richtig. Jede:r hat seine eigene Meinung.
- ✓ Jede:r spricht nur für sich in Ich-Botschaften (keine Verallgemeinerungen).
- ✓ Verschiedenheit in der Reflexion ist ein gutes Zeichen. Die Frage ist, was man daraus für Konsequenzen und kommende Handlungsschritte ableitet.
- ✓ Je konkreter Dinge benannt werden, umso leichter kann man sie verändern.
- ✓ Geschönte Kritik bringt niemanden weiter. Ehrlichkeit ist wichtig. Die Wahrheit sollte man einem anderen aber nicht wie einen nassen Waschlappen ins Gesicht schlagen, sondern wie einen warmen Mantel umlegen.

Methodensammlung

Es gibt verschiedene Methoden, die je nach Situation angewendet werden können. Passe die Methode auf deine Gruppe und deine Situation an, nicht deine Gruppe an die Methode!

Stummer Dialog: Ein großes Blatt Papier liegt in der Mitte und ist für jeden zugänglich. Darauf steht eine These, ein Problem, eine Situation o.ä. Jede:r hat nun Gelegenheit, dies schriftlich oder schweigend zu kommentieren. Nach einer Umrundung sieht jede:r, was zu seiner Aussage geschrieben wurde, und hat nun Gelegenheit, wiederum schriftlich dazu Stellung zu nehmen. So entsteht eine stille Kommunikation.

Blitzlicht: Jeder in der Gruppe bekommt die Chance, auf ein von der Leitung bestimmtes Thema ein bis zwei kurze Aussagen zu machen ("Wie fühle ich mich gerade? Was gefiel mir in der Gruppenstunde?"). Die anderen Gruppenmitglieder dürfen dies nicht kommentieren.

Karten legen (visuelles Feedback): Die verschiedenen Themen oder Schwerpunkte einer Maßnahme werden auf einzelne Karten geschrieben und in die Mitte gelegt. Nun kann jeder positive oder negative Äußerungen auf verschiedenfarbige Karten schreiben und dazulegen. Sowohl durch die Anzahl der jeweiligen Kärtchen als auch durch die Unterteilung in positiv/negativ wird sehr anschaulich, wie ein Thema in der Gruppe ankam.

Stimmungsbarometer: Anhand eines vorgegeben Rasters werden Highlights und Missstimmungen der Gruppenmitglieder in eine Stimmungsskala (z.B. von -5 bis +5) eingetragen. In einem zweiten Schritt können die Einzelbarometer in ein großes Gesamtbarometer eingetragen werden, um so ein Bild von der Gesamtstimmung der Gruppe zu erhalten.

Rücken stärken: Jeder bekommt ein Plakat auf den Rücken geklebt. Darauf schreiben die anderen Teilnehmenden ein wertschätzendes Feedback. Erst am Ende darf das Feedback gelesen und mit nach Haus genommen werden.

Bilder-Reflexion: In der Mitte liegen verschiedene Bilder/Gegenstände. Jeder versucht sich mit einem zu identifizieren und begründet dies, z.B. „Nach der Kursstunde fühle ich mich wie die Kerze in der Mitte: Ganz ruhig aber ich bin Feuer und Flamme“.

Metapher: Es wird eine bestimmte Kategorie vorgegeben (z.B. Musikinstrumente, Tiere, Autos, ...). Jeder drückt so seine Verfassung aus, z.B. „Ich bin als Faultier hier, weil ich so ultramüde bin“.

Das Netz: Ein Wollknäuel wird von einer Person zur anderen geworfen. Der Fänger sagt etwas zum Programm, das ihm gut gefallen hat, hält einen Teil der Schnur fest und wirft das Knäuel dem Nächsten zu. Durch Festhalten entsteht ein Netz. Wenn der Letzte dran war, wird das Knäuel in umgekehrter Reihenfolge wieder aufgerollt. Jetzt kann jeder einen Verbesserungsvorschlag unterbreiten.

Fieberkurve: Zu einer vorgegebenen Kategorie (z.B. Gruppenprozess, eigenes Wohlbefinden, Lernerfolge) malt jede:r eine eigene „Fieberkurve“ (x/y-Diagramm). Die x-Achse steht für den Zeitverlauf und die y-Achse für positives oder negatives Erleben.