

Schülerinnen- und Schülerfeedback

„Instrumentenkoffer“

Inhalt

Grundlagen

- Feedbackregeln 3
- Kommunikations- und Feedbackregeln 5
- Kurzübersicht SuS-Feedbackformen 6
- Feedbackdreisritt 7

Feedback zum Unterricht

- Blitzlicht 8
- Einpunktfragen 8
- Zettelabfragen 9
- Stimmungsbarometer 9
- Feedbackzielscheibe 10
- Fragebogen 11

Gegenseitiges Feedback

- Kugellager 12
- Stumme Feedbackrunde 12
- Positive Detektive –Positive 13
- Drei-Karten-Feedback 13

Feedback zur Stärkung des Unterrichts und/oder einzelner Personen

- Warme Dusche 14
- Stärkendes Feedback zu Beginn 14
- Der gute Kollege, die gute Kollegin 15
- Erkennen und Reflektieren von Gelungenem 15
- Komplimente machen 16

Feedbackregeln

Feedback ist eine Mitteilung an eine Person, die darüber informiert wird, wie ihre Verhaltensweise von jemand anderem wahrgenommen, verstanden und erlebt wird.

Warum Feedback?

Feedbacks im Arbeitsumfeld sind Rückmeldungen auf der Arbeitsebene. Sie ermöglichen Arbeitsabläufe, Verhaltensweisen, Kommunikationen usw. zu optimieren. Eine entwickelte Feedbackkultur wirkt motivierend und stabilisierend. Eine solche Kultur muss regelmässig gepflegt werden.

Professionelle Feedbacks sind

beschreibend	Konkrete Bildern und Handlungen und deren Auswirkungen werden beschrieben. <i>Du hast deine Gründe mehrmals wiederholt.</i> <i>Du bist sehr rechthaberisch.</i>
konkret, klar, genau	Fakten und Beobachtungen werden aufgezählt. <i>Du bist heute und letztes Mal zu spät gekommen.</i> <i>Du kommst immer zu spät.</i>
persönlich	Gefühle, Vermutungen werden als subjektiv dargestellt. Die Aussagen sind Ich-Botschaften. <i>Ich finde wichtig, dass mit Schülerinnen und Schülern wertschätzend gesprochen wird.</i> <i>Man sollte nicht so mit den Schülern reden.</i>
aktuell	Bezugnahme auf aktuell beobachtete Ereignisse <i>Was du eben gesagt hast, freut mich ganz besonders.</i> <i>Ich erinnere mich noch genau, was du an der vorletzten Sitzung gesagt hast.</i>
angemessen, behutsam	Mitgefühl und Einfühlungsvermögen sind für Beziehungen sehr förderlich. <i>Ich denke, es wäre nützlich, wenn du dir diese Idee nochmals durchdenken würdest.</i> <i>Ich finde, du solltest dein Leben mal überdenken.</i>
gezielt	Auf eine klare Fragestellung eine klare Antwort erhalten. <i>Zu deiner Fragestellung: Ich hab beobachtet, dass ...</i> <i>Weisst du eigentlich, dass du immer ...</i>
eigenverantwortlich	Mit einem Bewusstsein über mögliche Auswirkungen des Feedbacks. Ich entscheide mich, was ich wirklich sagen will.

Nützliche Überlegungen, wenn ich Feedback gebe

- Ist das Feedback hilfreich?
- Wie ist mein Gegenüber bereit welches Feedback zu erhalten?
- Ist der Zeitpunkt richtig?
- Welches sind meine eigenen Motive, dieses Feedback zu geben?
- Bin ich bereit, mit möglichen Auswirkungen meines Feedbacks umzugehen?

Verhalten, wenn ich ein Feedback erhalte

zuhörend	Ruhig zuhören und das Gesagte wirken lassen. Zuhören, wie die Wahrnehmung der anderen Person ist. Keine Verteidigung oder Rechtfertigung.
ich wiederhole ich frage nach	wenn es mir wichtig ist, damit ich weiss, ob ich richtig verstanden habe.
eigenverantwortlich	Ich entscheide, wie ich auf ein Feedback reagieren will, was ich zurückmelden möchte. Ich teile mit, wie das Feedback auf mich emotional wirkt.
wertschätzend dankend annehmend	Ich freue mich über Anerkennung, Stärken und Erfolge. Ich nehme das Feedback als Geschenk. Wenn dies sogar bei einem negativen Feedback gelingt, zeigt das sehr grosse Professionalität.

Umgang mit abwertendem Feedback

Feedback kann (offensichtlich oder verdeckt) abwertend sein. Dadurch schafft der rückmeldende Gesprächspartner eine Sieg-Niederlage-Situation: Er weiss (scheinbar), was richtig ist und die Empfänger müssen die Rückmeldung einstecken oder sich wehren.

Für ein konstruktives Gespräch ist es wichtig, diesen Sieg-Niederlage-Weg zu verlassen.

Möglicherweise nützliches Verhalten

Tempo herausnehmen	Tätigkeit einschieben (z.B. Fenster öffnen, aufs WC gehen, ..) Nachfragen (Wie meinst du das genau?) Sich Zeit erbitten (Ich muss mir das einen Moment überlegen.)
Strategien erkennen auf Metaebene gehen	Den Konflikt benennen (Ich verstehe nicht, was da nun genau abläuft zwischen uns beiden. Können wir das klären?) Nicht über die Sache, sondern über die ausgelösten Gefühle reden, allenfalls erkennen, was die ausgelösten Gefühle mit den Bedürfnissen der beteiligten Menschen zu tun hat. Kommunikation: 1. Situation beschreiben, 2. Gefühl benennen, 3. Bedürfnis erkennen, 4. allenfalls Wunsch äussern (nach Gewaltfreier Kommunikation, Rosenberg).
Drittperson einbeziehen	Mediativatives Moderieren des weiteren oder nächsten Gesprächs durch eine geschulte Drittperson entlastet die Beteiligten.

Feedback- und Kommunikationsregeln

Kommunikationsregeln

- ⇒ Wir tragen unsere Anliegen in der Ichform vor.
- ⇒ Wir reden den Angesprochenen direkt – also in der 2. Person an.
- ⇒ Wir lassen uns gegenseitig ausreden.
- ⇒ Wir hören uns gegenseitig zu.
- ⇒ Wir vermeiden Verallgemeinerungen wie: »Du machst immer/nie ...«.
- ⇒ Wir vermeiden Killerphrasen wie: »Das ist aber doof ...«.

(Baukloh-Herzig 2000)

Feedback-Regeln

Allgemein

- Jede/r Teilnehmer/in gibt Feedback.
- Feedback ist ein Geschenk, deshalb nicht diskutieren oder rechtfertigen, nur zuhören.
- Feedback hat mit dem Geber genau so viel zu tun wie mit dem Nehmer.

Hilfen für den Geber

- eigenes Erleben beschreiben.
- kurz, auf den Punkt, konkret.
- nur zu Dingen, die veränderbar sind.
- beachten, ob der andere für etwas Spezielles Rückmeldung haben möchte.

Hilfen für den Nehmer

- Fremdwahrnehmung darf vom Selbstbild abweichen.
- Feedback ist eine Möglichkeit, zusätzliche Informationen über sich zu erhalten.
- Feedback ist kein Aufruf zur Veränderung.
- Nehmer entscheidet, wie viel Feedback er will.

Schülerinnen- und Schülerfeedback

Überlegungen der AG Feedback/Lernpartnerschaften erarbeitet in einer Weiterbildung im April 05

Mündliche Formen

- Blitzlicht
- Rückfragen in der Klassenstunde, im Klassenrat (Runden)
- Befragung der eigenen SuS durch KollegIn
- Ratingkonferenz
- Vgl. auch die nachfolgenden Vorschläge

Schriftliche Formen

Offene Befragung

- Satzanfänge
- offene Fragen

- *viel Interpretationsspielraum*

Geschlossene Befragung Datengestützte Befragung

- Ja/Nein-Antworten
- Einpunktfragen (trifft zu, trifft nicht zu)

++	+	-	--
----	---	---	----

- *anonym*

Vorteile schriftlicher Formen

- Daten liegen schwarz – weiss vor
- anonym
- weniger Gruppendruck
- „Durchschnitt“ kann berechnet werden (Gewichtungen, Häufigkeit)
- Vergleichsmöglichkeiten - >Evaluation

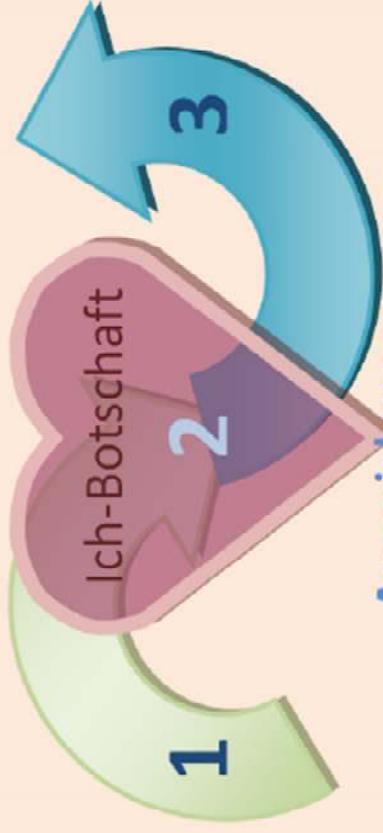
Nachteile schriftlicher Formen

- Papier lastig
- Mode
- sehr anspruchsvoll
- oft mehr Kosten als Nutzen
- Momentaufnahme wird verallgemeinert
- Ausdrucksfähigkeit bei SchülerInnen
- Beteiligung der Befragten ?
- „falsche“ Objektivität

Zu beachten:

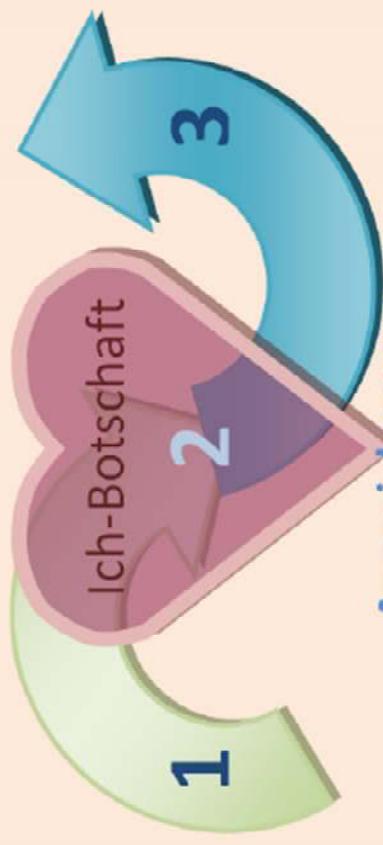
- knapp und kurz
- Ziel genau bestimmen, thematisch
- keine Scheinfragen
- kombinieren mit mündlichem Feedback (z.B. Ratingkonferenz)
- Resultate zurückmelden
- nur Fragen stellen, die beantwortet werden können
- „Freiwilligkeit“
- Anonymität

Feedback Dreischritt



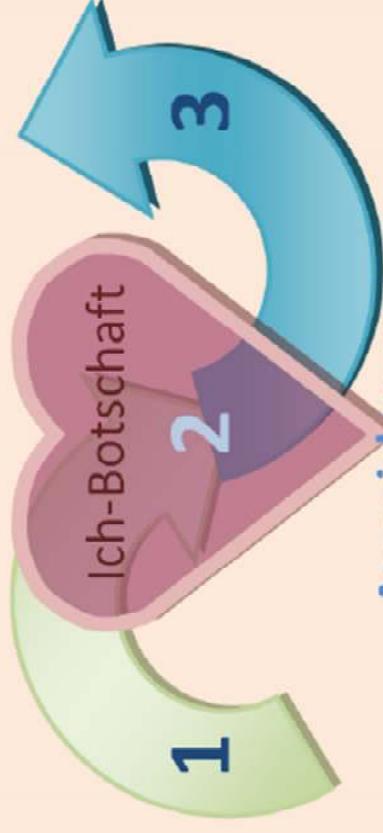
Auswirkungen
Ereignis
Gefühl
Wunsch

Feedback Dreischritt



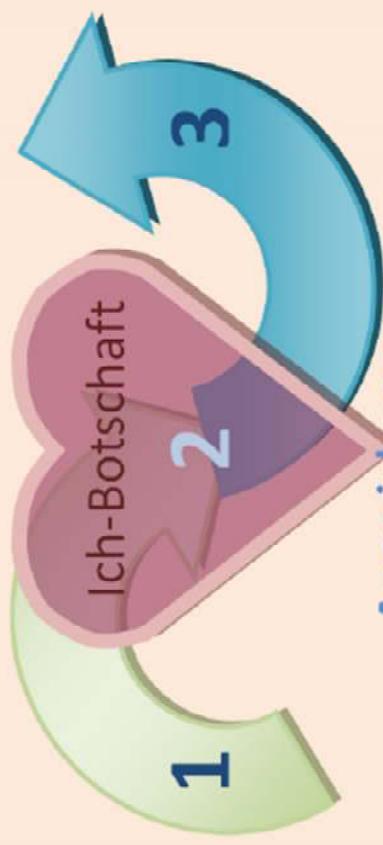
Auswirkungen
Ereignis
Gefühl
Wunsch

Feedback Dreischritt



Auswirkungen
Ereignis
Gefühl
Wunsch

Feedback Dreischritt



Auswirkungen
Ereignis
Gefühl
Wunsch

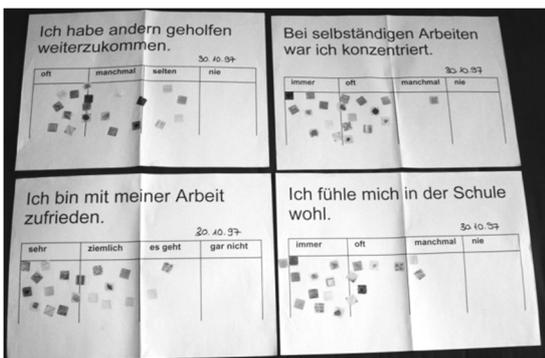
Blitzlicht

Das Blitzlicht ist eine Methode, die in der Erwachsenenbildung zur Verbesserung der Kommunikation in Lerngruppen entwickelt wurde. Es kann entweder verwendet werden, um schnell eine Meinung zu einem Thema von jedem Unterrichtsteilnehmer zu bekommen, oder um eine kurze Zwischenevaluation durchzuführen.

Es kann zu Beginn, während oder am Ende einer Lerneinheit eingesetzt werden. Jeder Teilnehmer äussert sich reihum kurz in Form von einem bis zwei Sätzen zu der gestellten Frage. (z. B.: Was gefällt mir bis jetzt?) Dabei sollte mit Ich-Botschaften gesprochen werden (z. B.: Ich finde es gut, dass wir über Theorie reden.). Alle anderen Teilnehmer sind während der Äusserung nur Zuhörer, es dürfen lediglich Verständnisfragen gestellt werden.

Hat jeder etwas gesagt, kann über die angesprochenen Probleme diskutiert werden und darüber, was man im Verlauf der Lerneinheit ändern kann.

Einpunktfragen



Einpunktfragen können ganz schnell ein Stimmungsbild der Gruppe sichtbar machen. Einpunktfragen heissen so, weil zu einer bestimmten Fragestellung jeweils ein Punkt gesetzt wird.

In der Praxis kann diese Methode in vielen Varianten genutzt werden, z.B. auch in Form von soziometrischen Aufstellungen mit der ganzen Klasse (vgl. Kapitel 2): Die eine Ecke im Schulzimmer ist die Plus-Ecke. Grosse Zustimmung bedeutet, die

SchülerInnen stellen sich ganz in diese Ecke. Totale Ablehnung der Fragestellung ist auf der anderen Seite in der Minus-Ecke. Dazwischen sind alle weiteren Standorte bzw. Abstufungen möglich. Die Mitte ist die „Ich weiss nicht - Stelle“.

Manchmal sind solche Einpunktfragen einfach auf Blättern, die aufgehängt werden. Das können vier, sechs oder mehr solcher Blätter sein (siehe Abb.). Die Schülerinnen und Schüler wandern dann von Plakat zu Plakat und setzen eine Marke (mit Klebepunkten oder auch mit Filzstift-Kreuz).

Zettelabfragen

Eine einfaches und sehr aussagekräftiges Verfahren stammt aus der Moderationsmethode: Die Zettelabfrage (siehe Abb. unten). Zu einer bestimmten Fragestellung schreiben die Kinder ihre Gedanken auf einen Zettel. Pro Gedanke soll ein Zettel verwendet werden. Geschrieben wird mit dicken Filzstiften so gross, dass die Zettel auch aus einer gewissen Distanz gelesen werden können.



Stimmungsbarometer

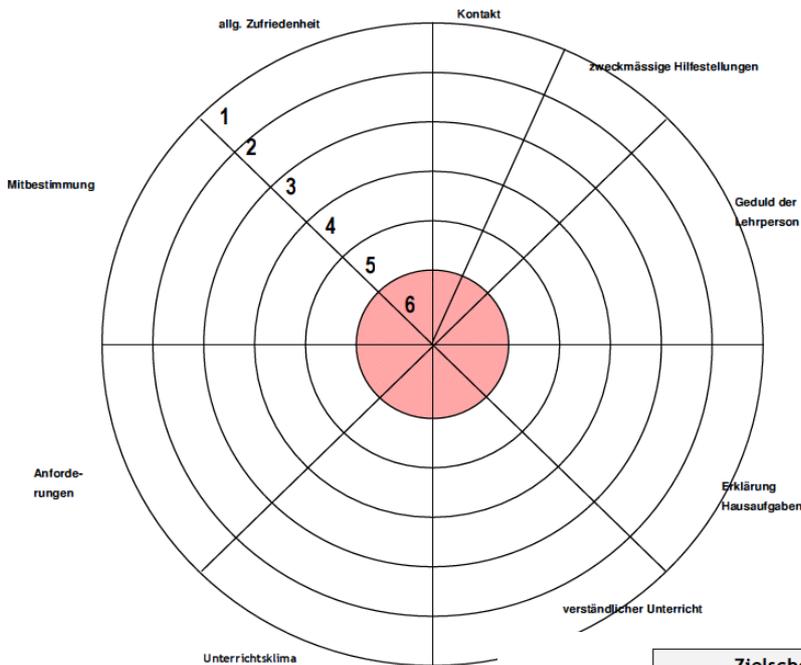
Ein Stimmungsbarometer kann eine Rückmeldung für die Lehrperson am Ende einer Unterrichtssequenz oder einer bestimmten Zeiteinheit oder Aufgabe sein. Es hat zudem den Effekt, dass Schülerinnen und Schüler über ihre Arbeits- bzw. Lernprozesse nachdenken müssen. Einmal mehr ist es wichtig, geeignete Fragestellungen zu wählen: Offen, positiv, erlebnisorientiert, ...

Eine einfache Form:

Name:	Datum:
Zur vergangenen Stunde fallen mir zu jedem Smiley folgende zwei Sätze ein:	
	
	
	

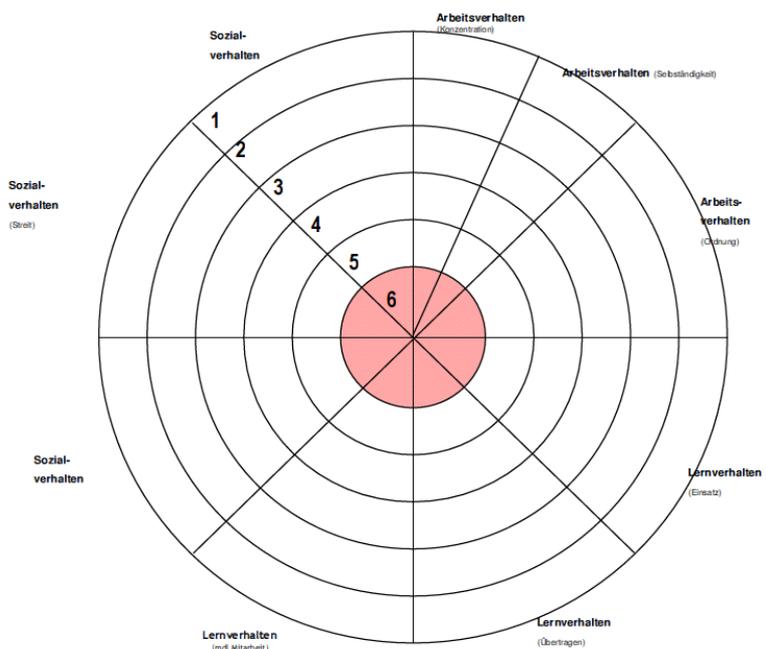
Feedbackzielscheibe

Zielscheibe 1: Rückmeldungen zum Unterricht



Was ich noch sagen wollte:

Zielscheibe 2: Aufforderung zur Selbstreflexion



Was ich noch sagen wollte:

Feedbackzielscheiben sind direkt nach dem Feedbackanlass interpretierbar. Jede SuS erhält dabei so viele Punkte wie Bereiche in der Zielscheibe sind. Und klebt diese entsprechend ihrer Meinung auf.

Feedbackzielscheiben sind vielfältig verwendbar. Hier dargestellt sind zwei Beispiele aus dem Grundlagenpapier des Individual-Feedbacks der Primarschulen Basel-Stadt (2007).

Fragebogen

Fragebogen finden sich im Internet in vielfältiger Weise. Sie sind eine Möglichkeit, anonym zu Daten zu kommen. So macht es manchmal Sinn, sich im Bereich des sozialen Zusammensein ab und zu eine Vorstellung der Einschätzung der Situation der SuS abzuholen. Im Zusammenhang mit Mobbing kommt das oft vor. Es gibt dabei einige Punkte zu beachten:

- Was genau soll mit dem Fragebogen erhoben werden?
- Können die SuS die Fragen auch in sinnvoller Weise beantworten? Sind sie passend?
- Zwingend braucht es nach der Umfrage eine „Rückspeisung“ und die Klärung, was mit den Daten gemacht wird. Die SuS haben ein Recht darauf, zu wissen, was mit ihren Antworten gemacht wird.

Fragebogen haben viele Ausrichtungen. Hier ein Beispiel:

Aus: Umsetzungshilfen zum Rahmenkonzept Qualitätsmanagement für Kindergarten und Volksschule des Kantons Solothurn
Beispiel zu Element 1 Individualfeedback: Allgemeiner Feedbackbogen für das Schülerinnen und Schülerfeedback Primarschule

Meine Meinung zum Unterricht bei meinem Lehrer / meiner Lehrerin

		nie	manchmal	häufig	immer
		1	2	3	4
					
1.	Ich lerne im Unterricht viel				
2.	Der Unterricht ist für mich interessant				
3.	Ich verstehe und begreife im Unterricht alles				
4.	Ich bin an der Schule interessiert				
5.	Ich habe genügend Zeit, um die Arbeitsaufgaben zu lösen				
6.	Ich fühle mich in der Klasse wohl				
7.	Wir können in der Klasse viel mitbestimmen				
8.	Die Menge der Hausaufgaben stimmt für mich				
9.	Ich verstehe die Hausaufgaben				
10.	Mein Lehrer / meine Lehrerin mag mich				
11.	Der "Dynamo" gefällt mir				
12.	Ich finde den Klassenrat gut				
13.	Mein Lehrer / meine Lehrerin hat Humor				
14.	Ich kann in der Klasse ruhig und ungestört arbeiten				
15.	Mein Lehrer / meine Lehrerin hilft uns, wenn wir in der Klasse Streit haben				
16.	Mein Lehrer / meine Lehrerin erklärt so, dass ich es verstehe				

Kugellager

Beim Kugellager stehen sich immer zwei Kinder gegenüber. Es gibt einen Innenkreis und einen Aussenkreis. Die Lehrperson stellt die Fragen oder gibt Aufgaben. Z.B.



- erinnert euch an ein schönes Erlebnis mit eurem Gegenüber und berichtet, was euch daran gefallen hat. Wenn euch keines in den Sinn kommt, dann erfindet ein schönes gemeinsames Erlebnis für die Zukunft.
- Macht euch gegenseitig ein Kompliment.
- Berichtet einander, was ihr von den Informationen des Vortrags von xxx verstanden habt. Falls ihr Fragen habt, schreibt diese auf einen Notizzettel.
- Berichtet einander, was ihr voneinander wisst, was ihr gut könnt.
- Versucht beim Visavis herauszufinden, was er/sie zuhause gerne macht. Und lasst euch dann sagen, ob es stimmt oder nicht.
- Usw.

Die Lehrperson wird ein Gefühl entwickeln, wann die Zeit ist, entweder den einen Kreis um eine Person nach rechts oder links weiterzuschicken (Kugellager) und/oder die Fragestellung zu ändern. Diese Übung ist sehr vielfältig nutzbar.

Stumme Feedbackrunde

Eine Gruppe von fünf bis zehn Kindern sitzt um einen Tisch. Jedes Kind erhält ein leeres Blatt und schreibt am unteren Rand seinen Namen hin. Ganz oben notiert in einem Satz eine positive Eigenschaft von sich selbst. Dann wird dieser Satzteil nach hinten gefaltet und das Blatt der Sitznachbarin rechts weiter gegeben. Diese liest den Namen unten auf dem Blatt, schreibt für dieses Kind einen Satz mit einer positiven Eigenschaft auf und faltet diesen Abschnitt wiederum nach hinten. Die Runde ist beendet, wenn jedes Kind wieder sein eigenes Blatt vor sich hat – es nun auffalten und lesen (geniessen) kann.

Hilfreich in Bezug auf die Qualität der aufgeschriebenen Feedbacks, dass die Kinder das Feedbackgeben bereits geübt haben (z.B. mit Feedbackdreisritt).

Positive Detektive – „Positive“

Eine Form, die sich in vielfältiger Weise abwandeln lässt, führte ich vor einiger Zeit in einer Klasse ein, in welcher nach der Pause immer wieder längere Diskussionen über Streitereien stattgefunden haben. Der Hinweis, dass diese Streitereien nicht geduldet werden und die Aufgabenstellung, dass von nun an nach jeder Pause von den Schülerinnen und Schülern Berichte über freudige und positive Erlebnisse und Beobachtungen erwartet werden, führten relativ schnell zu einer grossen Entspannung. Die Fokussierung der Aufmerksamkeit auf das Gelingende als erfolgreiche Intervention, wird durch Resultate der Hirnforschung ziemlich klar belegt. Der Zeitpunkt zum „Positive“ kann je nach Klasse und Konfliktsituationen auch am Anfang oder Ende eines Schultages sein.

Mögliches Vorgehen:

1. Klare Information an die Klasse: Wir wollen eine friedliche Pause.
2. Aufgabe über einige Tage bis einige Wochen: Nach jeder Pause sammeln wir Berichte über freudige und positive Erlebnisse und Beobachtungen. Die Freude muss dabei auf allen Seiten sein (also nicht auf Kosten anderer).
3. Nach jeder Pause fragt die Lehrperson die positiven Erlebnisse und Beobachtungen ab. Evtl. werden die Berichte auf Zettel geschrieben und aufgehängt oder in einem speziellen Ordner gesammelt.
4. Nach einer gewissen Zeit kann mit der Klasse darüber reflektiert werden, was sich bisher positiv verändert hat. Wenn dann zusammen mit den Kindern herausgefunden wird, woran das liegen könnte, bekommt die Klasse einige weitere Ideen für konstruktives Verhalten.

Drei-Karten-Feedback

Beim Drei-Karten-Feedback kann die Vertrautheit in Gruppen vergrössert werden. Dies entspricht auch der systemischen Denkweise, dass es in Gruppen weniger Konflikte gibt und eher ein Gruppengefühl entwickelt werden kann, wenn die Menschen alle viel voneinander wissen.

Vorgehen

1. Alle bekommen eine Karte in den drei Farben weiss, grün und blau. Darauf wird der eigene Name geschrieben. Nun werden die Karten erklärt. Sie haben die Bedeutung:
Weiss: Das habe ich an dir beobachtet, was mir gefällt:
Grün: Ich bin froh, dass du ...
Blau: Ich wünsche mir, dass du ... (Wünsche müssen nicht erfüllt werden!)
Andere Fragestellungen sind natürlich möglich und auch sinnvoll.
2. Einzelarbeit: Alle Karten werden verteilt. Zusätzlich ist noch je eine weitere Karte verteilbar.
3. Einzelarbeit: In Zweiergesprächen geht man nun zu den einzelnen Personen und spricht mit ihnen über das Thema, welches mit der Karte verbunden ist.

Warme Dusche

Auch diese Form ist vielfältig veränderbar: Kamerad(inn)en geben einem Kind gezielt positives Feedback. Diese Feedbacks bewirken oft gewünschte Verhaltensveränderungen.

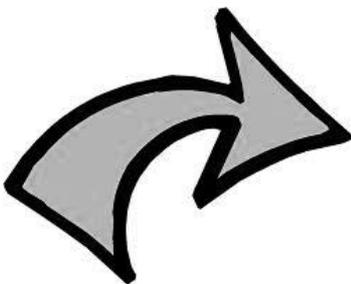
Bei den Feedbacks ist darauf zu achten, dass sie vor allem beschreibend sind: Also nicht: „Ich find dich gut!“, sondern: „Als du mir heute dein Lineal ausgeliehen hast, war ich sehr froh.“ Oder „Dass du mich heute hast mitspielen lassen, hat mich sehr gefreut!“ Die Kinder sollen von Erlebnissen berichten, in welchen sie ihre Kameradinnen und Kameraden positiv erlebt haben. Dies muss zu Beginn etwas geübt werden. Lesen Sie doch auch, was ich weiter vorne über Feedbacks allgemein geschrieben habe.

Sinnvoll ist, die warme Dusche über einen längeren Zeitraum durchzuführen – so dass möglichst alle Kinder in den Genuss von positiven Feedbacks kommen können. An einigen Orten wird bei diesem Spiel vom „heissen Stuhl“ gesprochen. Heiss, weil das Erhalten von positivem Feedback ohne Kommentar manchmal ganz schwer auszuhalten ist. Hilfreich kann auch sein, wenn die positiven Feedbacks zuerst aufgeschrieben oder gezeichnet und im Anschluss an den mündlichen Vortrag dem Kind überreicht werden.

Mögliches Vorgehen:

1. Nach der Erklärung des Spiels kann ein Kind sich melden, es wird ausgelost oder Sie als Lehrperson bestimmen, wer dran ist. Wichtig ist hier eine Anleitung, wie positive Feedbacks gegeben werden sollten (siehe oben).
2. Das Kind setzt sich mit dem Stuhl in die Mitte.
3. Die positiven Feedbacks werden reihum oder frei gegeben. Das Feedback empfangende Kind hört einfach zu und freut sich – und es darf natürlich auch geklatscht werden ...

Stärkendes Feedback zu Beginn



Es hat sich gezeigt, dass ein stärkendes Feedback zu Beginn eines Tages einen Einfluss hat darauf, was an diesem Tag gelingen kann (Priming-Phänomen). So kann zum Beispiel ein Tag damit begonnen werden, mit den Kindern eine gelungene Stunde der Woche nochmals durchzudenken und zu schauen, was denn genau zum Gelingen geführt hat. Dadurch werden jene Verhaltensmuster aktiviert, die mit dem Gelingen der Stunde zu tun hatten.

Diese Form des Feedbacks kann auch zu Beginn einer Prüfung, zu Beginn einer Stunde oder zu Beginn einer speziellen Aktivität genutzt werden.

Der gute Kollege, die gute Kollegin

Dies ist eine Form der spielerischen Stärkung von erwünschtem Verhalten: Zuerst wird mit der Klasse darüber diskutiert, wie denn eine gute Kollegin sich verhält. Diese Erkenntnisse werden sinnvollerweise irgendwo aufgeschrieben (Wandtafel, Plakat, Flipchartblatt, ...). Schliesslich erklärt die Lehrperson zu Beginn eines Tages, dass heute jemand die Aufgabe habe, gute Kollegin oder guter Kollege zu sein. Er oder sie müsse dies jedoch so tun, dass es die anderen nicht merken. Zudem sei erlaubt, sich selber so zu verhalten, wie wenn man diese Rolle hätte. Danach schliessen alle die Augen und die Lehrperson berührt ein Kind, welches damit für den ganzen Tag die vorgestellte Aufgabe hat. Am Tagesende wird ausgewertet: Wer hat etwas erlebt, bei dem er denkt, das kommt von der guten Kollegin? Wichtig ist, dass dabei die Erlebnisse beschrieben werden. Da werden sehr viele positive Geschichten erzählt und damit eine Grundlage für ein gutes Miteinander geschaffen.

Mögliches Vorgehen:

1. Gespräch über Verhaltensweisen von „guten KollegInnen“, evtl. Notiz an Wandtafel oder auf Moderationszetteln, oder auf ...
2. Erklärung, dass nun ein guter Kollege oder eine gute Kollegin bestimmt würde, die kollegiales Verhalten so zeige, dass die anderen das nicht merken – und die anderen dürfen „Spielverderber“ sein und selber auch kollegial handeln ...
3. Auswahl des Kindes: Alle schliessen die Augen und legen den Kopf auf die Arme auf den Tisch. Lehrperson geht durch die Bankreihen und berührt irgendein Kind. - Andere Auswahlverfahren sind gut denkbar.
4. Los geht's!
5. Am Ende des Halbtages oder Tages wird ausgewertet. Planen Sie dafür vor allem in der ersten Phase genügend Zeit ein. Und denken Sie dran: Es geht nicht um den Erfolg „Wir haben ihn oder sie entdeckt“, sondern es geht um das Erzählen von vielen Erfolgsgeschichten im Alltag.

Erkennen und Reflektieren von Gelungenem

Wie beim stärkenden Feedback zu Beginn geht es bei dieser Feedbackform darum, jene Muster im Gehirn zu aktivieren, die mit Erfolg und Gelingen zu tun haben. Jegliche Arbeit in der Schule kann mit positiven Fragestellungen – und nur mit positiven – als stärkendes Element eingesetzt werden. So habe ich jahrelang die Aufsätze der Kinder mit positivem Feedback der anderen kommentieren lassen. Dies kann man mit vielen Arbeiten machen:

- Nennt drei Dinge im Aufsatz, die euch gefallen haben.
- Beschreibt jene Bereiche der Zeichnung, die euch besonders gelungen erscheinen. Was genau ist besonders gut gelungen?
- Wenn ihr auf die Turnstunde zurückblickt: Was genau war super? Was genau hat wer getan?

Komplimente machen

Komplimente und Kritik annehmen und aussprechen zu können, erfordert eine ganze Portion Selbstbewusstsein. Viele Menschen fühlen sich dabei unbehaglich. Folgende Übung kann sie stärker machen:

Die Gruppenmitglieder bekommen kleine Zettel, die sie mit ihrem Namen beschriften. Die Zettel werden gemischt. Dann ziehen alle einen davon. Wer den eigenen Namen zieht, legt den Zettel schnell wieder zurück. Die Gruppe setzt sich nun in einen Kreis. Nacheinander müssen alle aufstehen und dem Gruppenmitglied, dessen Namen sie gezogen haben, ein Kompliment machen.

Die angesprochenen Gruppenmitglieder bemühen sich, das Kompliment mit ehrlicher Zustimmung entgegenzunehmen. Das Kompliment können sie z.B. beantworten mit Äusserungen wie:

- Das freut mich.
- Das höre ich gerne.
- Das tut mir gut.

Wer kein Wort herausbringt, kann auch einfach nur freundlich lächeln oder ernsthaft nicken.

Wie schwer war es, Komplimente auszuhalten und darauf ohne Widerspruch zu reagieren? Wie schwer war es, Komplimente direkt auszusprechen? Was empfanden die Gruppenmitglieder während der Übung? Was empfinden sie nun, nachdem sie ‚dran‘ waren? Welche Antworten und Reaktionen waren besonders angemessen?

Wenn eine Gruppe gute soziale Voraussetzungen mit sich bringt, kann es auch stärkend sein, wenn zusätzlich zu den Komplimenten jeweils auch noch eine Kritik angebracht werden kann. Es ist wichtig, darauf ebenfalls ohne Widerspruch oder Kommentar zu reagieren.