

Konstruktive Kritik

1. Aufgabe (ca. 15 Minuten)

Legen Sie in der Gruppe fest, wer in der ersten Runde die feedbackgebende und wer die feedbacknehmende Person ist - die anderen Gruppenmitglieder beobachten zunächst die Situation. Nach der ersten Beispielsituation werden die Rollen getauscht, sodass möglichst alle einmal Teil des Feedbackgesprächs sind.

Ziehen Sie die erste Beispielsituation aus dem Umschlag und gehen Sie dann folgendermaßen vor:

- Die/Der Feedbackgebende liest die Beispielsituation laut vor und formuliert anschließend kurz und prägnant das Feedback. Dabei versucht sie/er, dass das Feedback ...
 - beschreibend – nicht wertend,
 - nicht verallgemeinernd oder pauschalisierend,
 - nicht persönlich
 - und mit positiven Anmerkungen verknüpft ist.
- Die/Der Feedbacknehmende fasst das Feedback in eigenen Worten zusammen, äußert sich der/dem Feedbackgebenden gegenüber, ob sie/er es so annehmen würde oder nicht und begründet ihre/seine Entscheidung.
- Die BeobachterInnen achten darauf, wie sich die/der Feedbackgebende und Feedbacknehmende im Gespräch verhalten und machen Notizen. Außerdem achten sie auch die Einhaltung der Zeit (ca. 3 Min. pro Durchgang – so sind 5 Durchgänge möglich).

Am Ende jeder Runde erfolgt eine kurze Auswertung. Dafür berichten die/der Feedbackgebende und die/der Feedbacknehmende, wie es ihnen in ihren Rollen ergangen ist. Die BeobachterInnen äußern sich dazu, was ihnen besonders aufgefallen ist. Dabei achten sie selbst darauf, dass ihre Kritik den o.g. Anforderungen gerecht wird.

2. Aufgabe (ca. 5 Minuten)

Tauschen Sie sich abschließend dazu aus, ob Sie sich in einer realen Situation auch so verhalten würden. Würden Sie lieber das direkte Gespräch suchen oder auf die schriftliche Kommunikation ausweichen? Gibt es Unterschiede zwischen dem Umgang mit privaten bzw. beruflichen Konflikten? Halten Sie Stichpunkte fest.