

# Mit dem R.E.V.I.E.W. Leitfaden wirksames Feedback geben

**Der R.E.V.I.E.W. Gesprächsleitfaden wurde vom neuseeländischen Sport-Dachverband entwickelt und hilft Referierenden dabei ein kriteriengeleitetes, wertschätzendes Feedbackgespräch zu moderieren. Dabei greifen Referierende hauptsächlich auf die Erfahrungen und das Vorwissen der Lerngruppe zurück.**

## DIE SITUATION

Der R.E.V.I.E.W. Gesprächsleitfaden kommt immer dann zum Einsatz, wenn ein persönliches Feedback übermittelt werden soll, von dessen Inhalt die komplette Lerngruppe profitieren kann. In der Ausbildung von Trainerinnen und Trainern ist dies oft in demonstrierten Trainingseinheiten der Fall. Es gibt auch zahlreiche weitere Anwendungsfelder.

## DIE VORTEILE

Dieser Gesprächsleitfaden ist anschlussfähig an das Modell von Hattie und Timperley zum lernprozessfördernden Feedback (2007). Die drei Phasen „Feed-back“, „Feed-up“ und „Feed-forward“ werden mithilfe dieses Leitfadens in ein natürliches Gruppengespräch übertragen. Durch den Einbezug der Lerngruppe und den expliziten Fokus auf positive Merkmale werden ständig wichtige Handlungsaspekte im Kurs wiederholt. Durch Fragetechnik können Referierende das Augenmerk der Lernenden gezielt lenken und die Selbsterkenntnis fördern.

## Der R.E.V.I.E.W. Leitfaden für wirksames Feedback

Phase	Funktion	Beispiel
<b>(1) Reassure and re-integrate</b> person back into group	Die Person wird in die Gruppe der Beobachtenden aufgenommen. Der Auszubildende schafft eine positive Umgebung. Wichtig ist hierbei ein authentisches Auftreten.	„Danke Susanne, super Trainingseinheit!“ „Klasse gemacht, da hätte ich gern selbst teilgenommen!“ „Toll Peter, dass du dich getraut hast, direkt als erste die Einheit durchzuführen!“
<b>(2) Establish</b> focus on the objectives	Der Auszubildende lenkt den Fokus des Feedbacknehmenden und der Gruppe auf das Ziel der Einheit.	„Was hast du dir in dieser Einheit vorgenommen?“ „Was war das Ziel deiner Trainingseinheit?“
<b>(3) Visit</b> through questions	Reflexion durch die handelnde Person.	„Was lief aus deiner Sicht gut?“ „Womit bist du zufrieden?“ „Was lief nicht so gut?“
<b>(4) Invite</b> group to provide feedback	Außensicht auf die Handlung. Wichtig: Zunächst positive Punkte herausgreifen, danach erst auf Entwicklungsfelder eingehen.	„Was habt ihr positives beobachtet?“ „Welche Teile der Einheit fandet ihr besonders gut?“ „Wo seht ihr noch Entwicklungsfelder?“
<b>(5) Emphasise</b> and summarise key points from feedback	Zusammenfassung durch Referierenden, damit keine wichtigen Punkte verloren gehen. Auch durch Lernenden möglich.	„Da war viel nützliches dabei, lasst mich das kurz zusammenfassen.“ „Jan, magst du nochmal zusammenfassen, was du alles mitgenommen hast?“
<b>(6) What</b> will you do now?	Ausarbeitung eines Plans, um die Feedbackpunkte anzugehen.	„Nachdem wir hier viele wichtige Punkte erarbeitet haben, wie wirst du zukünftig an die Sache herangehen?“ „Wie könntest du beim nächsten Mal handeln, damit du dein Ziel erreichst?“ „Wie baust du die Schritte nun in deinen Trainingsplan ein?“

Fyall, G., Cowan, J. & Galvan, H. (2018): Giving voice to the nodding donkey: A critical-humanistic approach to mentoring from down under in: Cambers, F. (2018): Learning to mentor in Sports Coaching: A Design Thinking Approach. Routledge, 113-131.

Hattie, J. & Timperley, H. (2007): The Power of Feedback. Review of Educational Research, 77(1), 81-112.

Sport New Zealand (2014): Ressourcen und tools for coach developers: REVIEW tool. Link:

<https://sportnz.org.nz/media/1877/review-tool.doc> (Zugriff: 22.12.2020).