

Einleitung

Dieses Dokument bietet eine praktische Anleitung für schriftliches und mündliches Feedback bei der Nutzung des Tools MBI:TAC zur Weiterbildung und Evaluation von Lehrenden achtsamkeitsbasierter Programme (MBP). Dabei steht MBI:TAC für Mindfulness Based Intervention: Teaching Assessment Criteria (Evaluationskriterien für das Unterrichten achtsamkeitsbasierter Verfahren) und MBP für Mindfulness-based programs (achtsamkeitsbasierte Programme). Aktuell gibt es keine etablierten Anleitungen oder Trainings rund um das Thema 'Feedback geben', sodass Lehrende und Supervisor:innen möglicherweise keine klare Vorstellung davon haben, wie sie das Wachstum von Ausbildungsteilnehmer:innen sowie auch von ausgebildeten Achtsamkeitslehrenden bestmöglich unterstützen können.

Der Sinn von Feedback ist es, die Ausbildungsteilnehmer:innen darin zu unterstützen, ein klares Verständnis von MBP-Unterrichtsskills zu entwickeln, wie diese sich von ihrem derzeitigen Level unterscheiden, und was sie tun können, um diese Lücke zu schließen (Hattie, 2007). Im Kontext von MBI:TAC würde dies bedeuten, dass das Feedback den Ausbildungsteilnehmer:innen, Supervisor:innen und Mentees hilft, ein klares Verständnis für die Domänen und Schlüsselmerkmale zu entwickeln, wo der Ausbildungsteilnehmende derzeit in Bezug auf diese steht und, falls es eine Lücke gibt, wie er seine Fähigkeiten in Zukunft aufbauen kann.

Prinzipien eines effektiven Feedbacks unter Verwendung der MBI:TAC

Im Allgemeinen gibt es zwei Arten von Feedback: 1) Formatives, informelles, mündliches Feedback im Rahmen der Ausbildung zum Achtsamkeitslehrenden oder 2) Summatives, schriftliches Feedback im Anschluss an eine formale MBI:TAC-Evaluation. Die folgenden Grundsätze für effektives Feedback gelten für beide Formen. Spezifische Empfehlungen für jedes Verfahren werden in späteren Abschnitten separat behandelt.

- **Erfahrungsorientiertes Feedback**

Beim mündlichen oder schriftlichen Feedback ist die persönliche Erfahrung des Ausbilders während des Unterrichtens der Ausbildungsteilnehmer:innen eine wichtige Informationsquelle. Es kann hilfreich sein, das Geben von Feedback als eine zusätzliche Achtsamkeitspraxis zu betrachten, die Ausbilder:innen und Ausbildungsteilnehmer:innen dazu einlädt, den Prozess aus einer fundierten, verkörperten und achtsamen Perspektive anzugehen. Dies hilft der Ausbilderin wiederum, sich dazu zu äußern, wie es sich angefühlt hat, vom Ausbildungsteilnehmer unterrichtet zu werden, was den Unterricht unterstützte und was ihn behinderte. Es ist sinnvoll, Sätze mit Formulierungen wie "Es fühlte sich für mich an" oder "Meine Erfahrung war" zu beginnen, anstatt mit "Ich denke" oder "Ich möchte", was eher Ansichten und Meinungen vermitteln würde.

Eine Bewertung, die in der Praxis verankert ist, unterstützt auch das Erkennen persönlicher Muster, die bei der Formulierung von Feedback aktiviert werden können. Ausbilder:innen fühlen sich möglicherweise nicht von jedem Ausbildungsteilnehmer inspiriert oder bleiben an bestimmten Ausdrücken oder Formulierungen "hängen", was allerdings auf die eigenen Filter zurückzuführen sein kann. In diesen Fällen ist es wichtig, persönliche Voreingenommenheit zu erkennen, sich diese bewusst zu machen und feinfühlig damit umzugehen bzw. wenn es sinnvoll ist, die Meinung eines anderen Ausbilders einzuholen. Dies kann besonders wichtig in Situationen sein, in denen der Bewertende den Ausbildungsteilnehmer kennt und somit die Wahrscheinlichkeit einer positiven oder negativen Voreingenommenheit größer ist.

- **Spezifisches Feedback, das auf Schlüsselmerkmalen und beobachtbaren Verhaltensweisen basiert**

Das Feedback sollte eher spezifisch als allgemein sein und Beispiele für beobachtbares Verhalten beinhalten, um die Lernpunkte zu verdeutlichen. Schriftliches Feedback sollte idealerweise nach Schlüsselmerkmalen gegliedert sein. Es ist hilfreich, Kommentare mit den entsprechenden Kurseinheiten, Übungen, Aktivitäten oder didaktischen Kurselementen zu verknüpfen. Dies ermöglicht den Ausbildungsteilnehmer:innen, auf Segmente der Aufzeichnung zurückzugreifen, wenn sie sich auf Kommentare des Ausbilders beziehen.

- **Unterstützendes, stärkenorientiertes Feedback**

Unterstützendes Feedback konzentriert sich auf das, was gut gelaufen ist, und betont Beispiele für einen kompetenten Unterricht. Wo fühlte sich der Unterrichtende wohl? Welche Stärken und Qualitäten wurden demonstriert? Was war geschickt umgesetzt und warum? Was unterstützte die Vertiefung der Erfahrung oder der Praxis?

Beispiele:

"Als du den wandernden Geist während der Sitzmeditation angesprochen hast und gesagt hast, dass es völlig normal sei, hat mir das geholfen mich daran zu erinnern, dass ich es als normal ansehen kann anstatt mich dafür zu verurteilen."

"Die Phasen des Schweigens während der Praxis haben mir geholfen, für mich selbst zu üben, und die Phasen mit Anleitung haben mich dabei unterstützt, mich nicht im wandernden Geist zu verlieren, es fühlte sich sehr ausgeglichen an."

- **Konstruktives Feedback**

Konstruktives Feedback weist auf Entwicklungsfelder hin und sollte mit Feingefühl und Mitgefühl, aber auch mit Klarheit und Mut gegeben werden. Kommentare, die sich auf den Unterricht und nicht auf den Anleitenden selbst beziehen, können dazu führen, dass sich angesprochene Punkte, bei denen noch Entwicklungspotential ist, weniger persönlich anfühlen. Übermäßig kritisches Feedback kann das Selbstvertrauen eines Ausbildungsteilnehmers nachhaltig beeinträchtigen. Ebenso wenig hilfreich sind übermäßig verteilte Komplimente.

Überlegen Sie sich Möglichkeiten, wie positive Formulierungen den Ausbildungsteilnehmer ermutigen können, während Sie gleichzeitig die Botschaft vermitteln.

"Deine Stimme war beim Anleiten zu leise, sodass ich nicht mehr bei der Praxis war."

könnte beispielsweise auch so ausgedrückt werden:

"Eine größere Lautstärke bei der Anleitung hätte mir geholfen, in der Praxis zu bleiben."

Anhand eines Beispiels, in dem ein Schlüsselmerkmal demonstriert wird, lässt sich ein allgemeines Defizit gut aufzeigen. Beispiel:

"In Momenten, in denen du entspannter bist, wie etwa ... (Bezug auf die Kurseinheit, ein Element, eine Zeitspanne, falls aufgezeichnet), schaffst du es, Humor in deinen Unterricht einzubringen. Mehr davon würde eine effektive Arbeitsbeziehung mit den Teilnehmenden fördern."

Wenn die Lehrende präsent ist, kann eine Inquiry nützlich sein: 'Wie war es in den Momenten, in denen du dich wohlgeföhlt hast? Kannst du jetzt in diesem Augenblick erinnern, wie es sich im Körper angefühlt hat? Welche Gedanken waren präsent?'

- **Pragmatisches Feedback**

Das Feedback muss von praktischem Nutzen sein und den Ausbildungsteilnehmer:innen einen klaren Lernplan an die Hand geben, der sie weiterbringt. Daher ist es hilfreich, wenn das Feedback kompetenzbasiert ist (welche Fähigkeiten müssen verfeinert werden?) und sich eher auf das Lernen als auf die Leistung konzentriert (was ist zu tun, um sich zu verbessern, anstatt, was wurde falsch gemacht). Klare Lernziele mit Unterrichtsbeispielen, relevanten Schlüsselmerkmalen oder Seiten aus dem MBI:TAC können dann in der Supervision erkundet und konsolidiert werden. Die Verwendung der Sprache der Schlüsselmerkmale hilft den Ausbildungsteilnehmer:innen, ihr Feedback mit den Domänen-Beschreibungen abzugleichen. In Fällen, in denen ein Ausbildungsteilnehmer die Kompetenz im gesamten MBI:TAC-Evaluationsprozess nicht erreicht hat, ist es ratsam, eine Nachbesprechung und eine weitere Kurseinheit zu planen, um praktische nächste Schritte festzulegen. Es ist wichtig zu kommunizieren, dass die im Assessment abgegebene Einschätzung nur "eine Momentaufnahme" ist; diese Formulierung sollte verwendet werden, wenn die Ausbildungsteilnehmer:innen über das Ergebnis informiert werden. Wenn ein Ausbildungsteilnehmer die Kompetenz nicht erreicht, sollte das Ausbildungsinstitut über ein Verfahren verfügen, das eine Wiederholung des Assessments ermöglicht.

- **Feedback in der Ausbildung**

Die Ausbilder:innen sollten ein optimales Lernumfeld schaffen, das die Teilnehmer:innen anspricht, motiviert und unterstützt. Das MBI:TAC kann Ängste hervorrufen, daher ist es wichtig, diesen Prozess so transparent und nutzbringend wie möglich zu gestalten. Ausbildungsteilnehmer:innen bringen sowohl positive als auch negative frühere Lernerfahrungen in ihre Lehrerausbildung mit ein. Wenn man den Raum gibt, das zu benennen, was dabei möglicherweise aufkommt, kann dies zu mehr Engagement, Neugier und Anerkennung des eigenen Lernstils führen und die Bereitschaft fördern, die Ausbildung mit größerer Offenheit anzugehen. Im Folgenden sind einige nützliche Leitlinien beschrieben:

- An geeigneten Stellen sollten Sie den Ausbildungsteilnehmer:innen MBI:TAC und die Schlüsselmerkmale bereits in den frühen Phasen der Ausbildung vorstellen, um die wichtigsten Unterrichtsskills zu benennen und anzuerkennen. Dies kann eine Grundlage für den Erwerb von Fertigkeiten bilden und mögliche Ängste im Zusammenhang mit der Verwendung des Tools bei der formalen Evaluation verringern.
- MBI:TAC betont Stärken (d. h. vorhandene Fähigkeiten statt fehlende Skills). Die Beachtung dieses Prinzips kann sowohl die Ausbildenden als auch die Auszubildenden in diesem Prozess unterstützen.
- Schaffen Sie ein unterstützendes Lernumfeld (nicht wertend, ehrlich, respektvoll, vertrauenswürdig), und legen Sie den Schwerpunkt auf das Lernen und nicht auf die Leistung. So können sich die Lernenden auf die Entwicklung ihrer Fähigkeiten konzentrieren, anstatt zu versuchen, durch das Verbergen von Schwierigkeiten kompetent zu erscheinen.
- Nehmen Sie sich die Zeit, den Feedback-Prozess und dessen Sinn und Zweck zu beschreiben (er soll dem Ausbildungsteilnehmer helfen zu verstehen, was er gut gemacht hat und wie er sich weiter verbessern kann), damit er weiß, was er erwarten kann. Ermutigen Sie die Ausbildungsteilnehmer:innen, Schwierigkeiten zu besprechen und Fragen zum Feedback zu stellen.

- Gegebenenfalls kann es hilfreich sein, die Ausbildungsteilnehmer:innen zu bitten, zuerst selbst ein Feedback zum Unterricht zu geben, und als Standard zu etablieren, dass sie sich selbst sowohl unterstützendes als auch konstruktives Feedback geben, um auf ihren Stärken aufbauen zu können.

Feedback in der formalen Evaluation

Die formale MBI:TAC-Evaluation sollte durch ein schriftliches Feedback ergänzt werden. Nachstehend ist ein Beispiel für schriftliches Feedback zu finden, das auch allgemeine Kommentare enthält. Die Tabelle ist unterteilt in "Unterrichtsstärken" und "Lernbedarf". Es ist nicht notwendig, Stärken und Bedürfnisse in gleichem Maße einzubeziehen, aber es ist wichtig - insbesondere für Ausbildungsteilnehmer:innen in der Anfangsphase - zu erfahren, was gut läuft, und auch Hinweise für die Weiterentwicklung zu erhalten. Das Gleichgewicht wird sich hier je nach Kompetenzniveau verschieben. Wenn ich die Kommentare lese - wäre ich dann in der Lage, die Kompetenzstufe zu erraten? Bei einer hohen Kompetenzstufe würde man erwarten, dass es ein ausgewogenes Verhältnis von Feedback zu Stärken und Lernbedarf gibt - der Anteil der Kommentare bei Ausbildungsteilnehmer:innen mit höherer Kompetenz wird sich auf die Stärken konzentrieren, bei Ausbildungsteilnehmer:innen mit geringerer Kompetenz auf den Lernbedarf. Auf jeder Stufe ist es jedoch wichtig, dass Kommentare zu beiden Seiten vorhanden sind.

Die Bewerter geben Kommentare zu den evaluierten Lerneinheiten ab, aus denen hervorgeht, auf welche Schlüsselmerkmale sie sich beziehen. Die Kommentare können entweder nach Kurseinheiten gegliedert werden, wobei die wichtigsten Merkmale innerhalb dieser Kurseinheit aufgelistet werden, oder nach Schlüsselmerkmalen mit Beispielen von Kurseinheiten, in denen Stärken oder Lernbedarf beobachtet wurden. Die qualitativen Kommentare für eine abschließende Evaluation eines 8-Wochen-Kurses sollten drei oder mehr DIN-A4-Seiten bei einer Schriftgröße von 12 umfassen.