

Sofort  
einsetzbar!

# Feedback wirkt nicht?

Was tun, wenn Feedback nicht  
weiterhilft?



Für Momente, in  
denen alle nicken –  
und keiner  
weiterweiß

# Es zählt die nächste Reaktion

Du gibst eine Rückmeldung. Menschen denken nach. Probieren weiter. Arbeiten genauer.

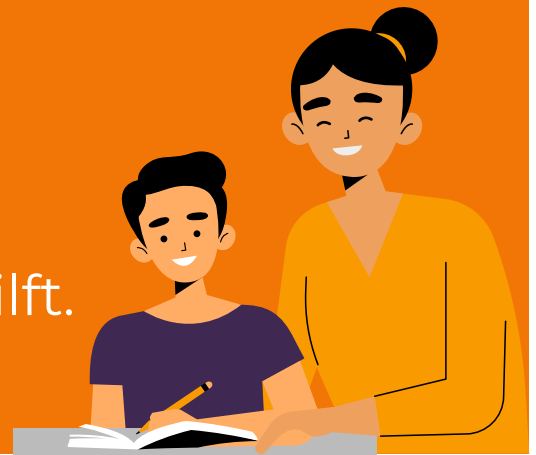
Und manchmal passiert das Gegenteil. Jemand wird still. Rechtfertigt sich sofort. Oder die Gruppe sagt nur noch: „War gut.“ In genau diesen Momenten entscheidet sich oft, ob Feedback weiterhilft oder blockiert.

So nutzt du diese Seiten:

als konkrete Hilfe für Unterricht, Training und Seminar.

- ☞ Was passiert gerade im Raum?
- ☞ Warum kommt die Rückmeldung nicht an?
- ☞ Was braucht es jetzt: Klarheit, Entlastung oder den nächsten kleinen Schritt?

Nicht alles sagen, was auffällt.  
Sondern das, was jetzt weiterhilft.



# Inhalt

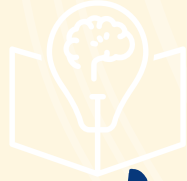
Start		2
Unklarheit	„Gut gemacht.“ Niemand weiß, was das bedeutet.	4
Zu viel auf einmal	Viele Hinweise. Keiner bleibt hängen.	6
Zu spät	Der Moment ist vorbei. Das Feedback kommt trotzdem.	8
Ohne Maßstab	Keine klaren Kriterien. Was subjektiv klingt, wird ignoriert.	10
Abschluss		12
Impressum		13

*Schau kurz hin:*

*Wie reagiert die Gruppe gerade wirklich?*



Gut



# Unklarheit

Dein Feedback verändert nichts. Die Gruppe nickt. Beim nächsten Mal läuft es wieder genauso.

## Was gerade passiert:

Das Feedback bleibt zu allgemein. Das Gehirn kann mit pauschalen Aussagen schlecht weiterarbeiten.

„Gut gemacht.“ „Das musst du besser strukturieren.“

Das klingt klar, gibt aber oft keinen konkreten nächsten Schritt.

## Woran du es erkennst:

Menschen hören zu, wissen danach aber trotzdem nicht genau, was sie verändern sollen. Oder sie reagieren nur kurz mit: „Okay.“ Aber es entsteht keine echte Weiterarbeit.

Die Lernenden reagieren freundlich.  
Aber sie denken nicht wirklich weiter.

## Was jetzt hilft:

Orientierung geben.

Kleine konkrete Hinweise helfen dem Gehirn mehr als große allgemeine Rückmeldungen.

## So kann das aussehen:

☞ Nicht: „Gut gemacht.“ Sondern: „Der Einstieg macht sofort klar, worum es in deinem Text geht.“

☞ Nicht: „Du musst genauer arbeiten.“ Sondern: „Ein konkretes Beispiel würde deinen Gedanken hier verständlicher machen.“

☞ Nicht: „Das ist noch zu kurz.“ Sondern: „Der Gedanke ist interessant. Jetzt fehlt noch, warum du das so siehst.“

☞ Nicht: „Du musst mehr erklären.“ Sondern: „Wenn du diesen Begriff kurz erklärst, kann die Gruppe deinem Gedanken besser folgen.“

## Woran du merkst, dass es funktioniert:

Die Gruppe versteht schneller, was konkret gemeint ist.

Menschen fragen gezielter nach.

Nicht allgemeines Lob verändert Lernen. Sondern konkrete nächste Schritte.



# Zu viel auf einmal

Dein Feedback kommt an – aber nichts bleibt hängen. Du sagst alles Wichtige. Trotzdem ändert sich wenig.

**Was gerade passiert:**

Fünf Hinweise, drei Beobachtungen, zwei Vorschläge. Das Gehirn priorisiert nicht – es schaltet ab. Was alles wichtig ist, ist am Ende nichts wichtig.

**Woran du es erkennst:**

Die Gruppe hört zu, nickt. Aber nachher kommt die Frage: „Was sollte ich nochmal ändern?“

Einen Hinweis geben.  
Den wichtigsten.

## Was jetzt hilft:

Einen Hinweis auswählen. Den wichtigsten.

## So kann das aussehen:

☞ Priorisieren vor dem Gespräch.

Was ist das Eine, das wirklich etwas verändert?

☞ Laut denken. „Ich habe drei Dinge bemerkt – ich nenne dir das Wichtigste.“

☞ Pause lassen.

Ein Hinweis braucht Zeit zum Landen.

Nicht gleich weitermachen.

☞ Nachfragen statt nachlegen.

„Was nimmst du davon mit?“

Wer einen Hinweis wirklich mitnimmt, zeigt es beim nächsten Versuch.

## Woran du merkst, dass es funktioniert:

Die Person wiederholt den Hinweis mit eigenen Worten. Beim nächsten Versuch taucht genau dieser eine Punkt verändert wieder auf.



# Zu spät

Dein Feedback kommt – aber der Moment ist vorbei. Die Person hat längst weitergemacht. Innerlich abgeschlossen.

**Woran du es erkennst:**

Die Reaktion ist höflich. Vielleicht ein Nicken. Aber keine Fragen, kein Nachdenken, keine Verbindung zum eigenen Tun. Der Hinweis hat niemanden mehr erreicht.

Feedback braucht den richtigen Moment.

## Was jetzt hilft:

Feedback in den Lernprozess einbauen – nicht danach.

## So kann das aussehen:

- ☞ Kurz unterbrechen. Mitten im Tun kurz stoppen und rückmelden.
- ☞ Den Moment nutzen.
- ☞ Kleine Zwischenstopps einplanen. Nach 20 Minuten, nach einer Aufgabe, nach einem ersten Versuch – nicht erst am Ende.
- ☞ Fragen, was gerade noch offen ist. „Was ist dir gerade noch unklar?“ – solange die Person noch mittendrin ist.

## Woran du merkst, dass es funktioniert:

Die Person reagiert direkt. Sie stellt Fragen.  
Sie probiert es sofort nochmal.  
Das Feedback landet,  
weil der Kopf noch dabei ist.

Wer im richtigen  
Moment hinschaut,  
muss hinterher weniger  
erklären.



# Ohne Maßstab

Dein Feedback klingt subjektiv – und wird innerlich abgehakt. Die Person hört zu. Aber sie glaubt dir nicht wirklich.

## Was gerade passiert:

Ohne klare Kriterien wird Feedback schnell zur Geschmackssache. Was wie Geschmackssache klingt, wird nicht ernst genommen.

## Woran du das frühzeitig erkennst:

Die Reaktion ist defensiv. Ein „Ja, aber ich finde...“ Oder stilles Nicken – ohne echte Auseinandersetzung. Der Hinweis löst keine Veränderung aus, sondern eine Gegenmeinung.

Und wenn Menschen keinen Bezug erkennen, arbeiten sie oft nur noch „für die Aufgabe“.

## Was jetzt hilft:

Kriterien sichtbar machen.

## So kann das aussehen:

☛ Vorher klären, woran man es messen kann.

☛ Gemeinsame Maßstäbe entwickeln.

Die Gruppe oder Person selbst fragen:

Was wäre für dich ein gutes Ergebnis gewesen?

☛ Fragen, was die Person selbst bemerkt hat.

„Was hast du in dem Moment gespürt?“

## Woran du merkst, dass es funktioniert:

Die Person nickt nicht nur – sie vergleicht selbst.

„Ah, an der Stelle – ja, das stimmt.“

Wer weiß, woran er gemessen wird, kann sich selbst einschätzen.

# Wenn Feedback weiterführen soll

Hier findest du Feedback im Überblick:

👉 Feedbackmethoden für Unterricht und Seminar

Nicht als Liste.

Sondern als Entscheidung:

👉 Was passt zu deiner Gruppe?

👉 Was passt zu deinem Ziel?

👉 Was passt genau jetzt?

Die Methode entscheidet nicht.

Der Moment tut es.

*Du musst nicht perfekt rückmelden.*

*Ein klarer nächster Schritt reicht.*



Direkt zu den  
Feedbackimpulsen



# Impressum

**Redaktion:**

Claudia Böschel

**Fotos:**

Tanja Elm

**Illustrationen:**

Sparklestroke

@Variadu-Verlag 2026

**Kontakt:**

☛ [variadu.de](https://variadu.de)

☛ [claudia-boeschel.de](mailto:claudia-boeschel.de)

Teach the future now.

*Beginnt im nächsten Moment im Raum.*





**Teach the future now.**

Motivation  
*wird geweckt.*