

# Rückmeldungen geben und Reflexionen begleiten – ein Vorschlag für Ausbilder:innen

**Es ist Mai 2025. Der Jugend und Sport Nachwuchstrainerkurs Sportklettern steht an. Die übergeordneten Ziele sind für das Ausbildungsteam klar: Die Teilnehmer:innen sollen in einem lernförderlichen Klima von lernwirksamen Rückmeldungen profitieren. Wie sind wir vorgegangen? Im Folgenden ein Vorschlag zur Begleitung von erfahrungsbasierten Lernprozessen.**

Von Jasmin Biller



## Theoretische Einbettung: Jugend und Sport

Das Schweizer Sportförderprogramm Jugend und Sport (J+S) stellt mit seiner Ausbildungskonzeption Informationen und Rahmenbedingungen, welche ganzheitliches Lernen und Lehren unterstützen. Im Zentrum steht dabei immer das „Miteinander und voneinander Lernen“ (vgl. Hartmann 2024), wobei sich dieses „Miteinander“ an wissenschaftlichen und ethischen „Good Practices“ ausrichtet. Feedback als eine Form der Rückmeldung ist ein Hauptfaktor, der Einfluss auf die aktive Auseinandersetzung mit Lerninhalten hat und damit das Lernen positiv begünstigt. Dies wurde in einer groß angelegten Meta-Studie von Hattie gezeigt. Dort tauchte Feedback unter den Top 10 der Faktoren auf, welche zum Lernerfolg beitragen. Teilnehmer:innen können jedoch nur dann Rückmeldungen aufnehmen, wenn ein lernförderliches Klima innerhalb der Gruppe herrscht. Dies ist unter

dem Konzept der „psychologischen Sicherheit“ nach Edmundson bekannt. Auch der Autor Daniel Coyle widmet sich in seinem Buch „The Culture Code“ diesem Konzept und zudem der Frage, wieso hoch erfolgreiche Teams schnell lernen. Hartes und ehrliches Feedback gehört hier genauso auf die Zutatenliste wie intensives, aktives Zuhören, viele Fragen, Humor oder Augenkontakt zwischen allen Gruppenmitgliedern.

Bei Jugend und Sport ist das Thema Beziehung und Rückmeldungen innerhalb des Handlungsbereichs „Vermitteln“ abgedeckt. Dieser Handlungsbereich stellt die Kernaufgaben von wirksamem Unterrichten ins Zentrum und gliedert sich in die vier Handlungsfelder der Abbildung 1. Im Folgenden werden die beiden Handlungsfelder Lernförderliches Klima und Rückmeldungen kurz erklärt.



## Lernförderliches Klima und Rückmeldungen

Schlüsselbegriffe, welche einem lernförderlichen Klima zugeordnet werden können, sind Respekt, Wertschätzung, Zugehörigkeit, Lernerfolg, Fairness, Mitsprachemöglichkeit oder Anerkennung. Eine Möglichkeit, Wertschätzung auszudrücken, zeigt sich zum Beispiel dadurch, dass sich Ausbilder:innen qualitative Zeit für jede:n Teilnehmer:in nehmen und echtes Interesse zeigen. Das Thema der Rückmeldungen wird durch die Schlüsselbegriffe Zielorien-

tierung, konstruktiver Feedbackstil, nachfragen, Lob oder enge Begleitung beschrieben. Für eine Kommunikation auf Augenhöhe gemäß des J+S-Ausbildungsverständnisses „Miteinander und voneinander lernen“ ist die Methode „Fragen statt sagen“ eine Möglichkeit, um in der Begleitung der Lernprozesse zu bleiben, Selbst-Feedback zu moderieren und differenzierte Reflexionsprozesse anzustoßen (siehe Factbox).

Das Ausbildungsteam hat mit diesen Grundlagen einen Ablauf erstellt. Dieser rückt/stellt ein lernförderliches Klima in den Fokus und begleitet den Lernprozess der Teilnehmer:innen durch Rückmeldungen und Reflexion.



**Begleitung erfahrungs-  
basierter Lernprozesse:**

**Ein Vorschlag nach Biller, Lecomte  
und Rehelt**

**1. Vorbesprechung Demo-Training am Vorabend.** Im J+S-Nachwuchstrainerkurs führen die Teilnehmer:innen zu einem selbstgewählten Schwerpunkt aus der Trainingslehre ein Demo-Training durch. Damit dieses Training sicher, bestmöglich und gewinnbringend für alle unterrichtet wird, setzen sich die Ausbilder:innen am Abend vorher individuell mit den Teilnehmer:innen zusammen und besprechen ihr Trainingsziel und die Planung. Die Ausbilder:innen fragen nach und geben fachlichen Input, falls es diesen braucht.

*„Feedback als eine Form der Rückmeldung ist ein Hauptfaktor, der Einfluss auf die aktive Auseinandersetzung mit Lerninhalten hat und damit das Lernen positiv begünstigt.“*



**Lernförderliches Klima  
schaffen**



**Lernziele formulieren und  
Struktur schaffen**



**Gruppe sicher und effizient  
begleiten**



**Aufgaben stellen und Rück-  
meldungen geben**

**Abb. 1 Handlungsfelder des Handlungsbereichs Vermitteln.**

Quelle: Bundesamt für Sport



## 2. Durchführung Demo-Training und

**Beobachtung.** Nun wird das Demo-Training in Kleingruppen (meistens 1 Trainerperson und 5 Athlet:innen) durchgeführt. Die:der Ausbilder:in beobachtet und notiert wichtige Elemente und Fragen, welche sie:er für das Feedback und die Reflexion nutzen möchte.

## 3. Feedback zum Abschluss des

**Demo-Trainings.** Der Abschluss des Demo-Trainings passiert durch Feedback der Athlet:innen. Sie melden der Trainerperson zurück, was sie aus dem Training mitnehmen und was sie sich noch (mehr) wünschen. Die Trainerperson gibt ebenfalls Feedback, der Gruppe und/oder den einzelnen Athlet:innen. Sie hebt dabei die Stärken hervor und was sie besonders beeindruckt hat. Generell gibt sie einen Ausblick darauf, was im gewählten Schwerpunkt weiter geübt und trainiert werden soll. Die Ausbilder:innen haben hier primär eine Moderationsrolle, um die Rollen Trainer:in und Athlet:innen bewusst einzunehmen.

## 4. Auto-Feedback und Reflexion in der Rolle der zukünftigen Trainer:innen.

Diese Etappe ist die Schlüsseletappe, denn es wird nicht nur Feedback gegeben, sondern intensiv das Erlebte im Hinblick auf die zukünftige Trainerrolle reflektiert. Zuerst gibt sich jede Person selbst ein Feedback. Den Anfang macht die Person, welche das Demo-Training gehalten hat. Sie orientiert sich dabei an Handlungsfeldern des Handlungsreiches Vermitteln. Danach formulieren die anderen, was sie von der Trainerperson in ihre zukünftige Tätigkeit mitnehmen möchten. Dabei beziehen sie sich auf fachliche (z. B. Erklärung

einer Klettertechnik), methodische (z. B. Prinzip der Variation, Lernen durch Ausprobieren etc.) und persönliche (z. B. ruhig bleiben bei Störungen) Aspekte. Die Ausbilder:innen stellen gezielte Vertiefungsfragen aufgrund ihrer Beobachtungen. Die Fragen dürfen kritisch sein und in die Tiefe gehen, ohne dabei an Wertschätzung für die Teilnehmer:innen zu verlieren.

**5. Qualifikation.** Nun kommt die abschließende Qualifikation. Die Ausbilder:innen fassen noch einmal gemäß ihren Notizen die gut gelungenen inhaltlichen, methodischen und persönlichen Aspekte zusammen. Im Anschluss formulieren sie ein Prozessziel, welches zum Ausdruck bringt, woran die Person noch arbeiten muss.



### Feedback erwünscht

Das Ausbildungsteam ist zufrieden mit dem Ergebnis und die Teilnehmer:innen fanden den Lernprozess sehr wertschätzend und hilfreich. Es ist anzumerken, dass der Erfolg von den verschiedenen Rollen-Kompetenzen (Fachexpert:in, Moderator:in, Coach, Qualifikator:in) der Ausbilder:innen abhängt.

Das Ausbildungsteam erhofft sich durch das konsequente Vorleben eines „miteinander und voneinander Lernens“ ein Weiterleben dieser Haltung in den Trainings mit den Athlet:innen. Nun seid ihr an der Reihe: Habt ihr Fragen zu unserem Vorgehen? Konstruktives Feedback erwünscht!

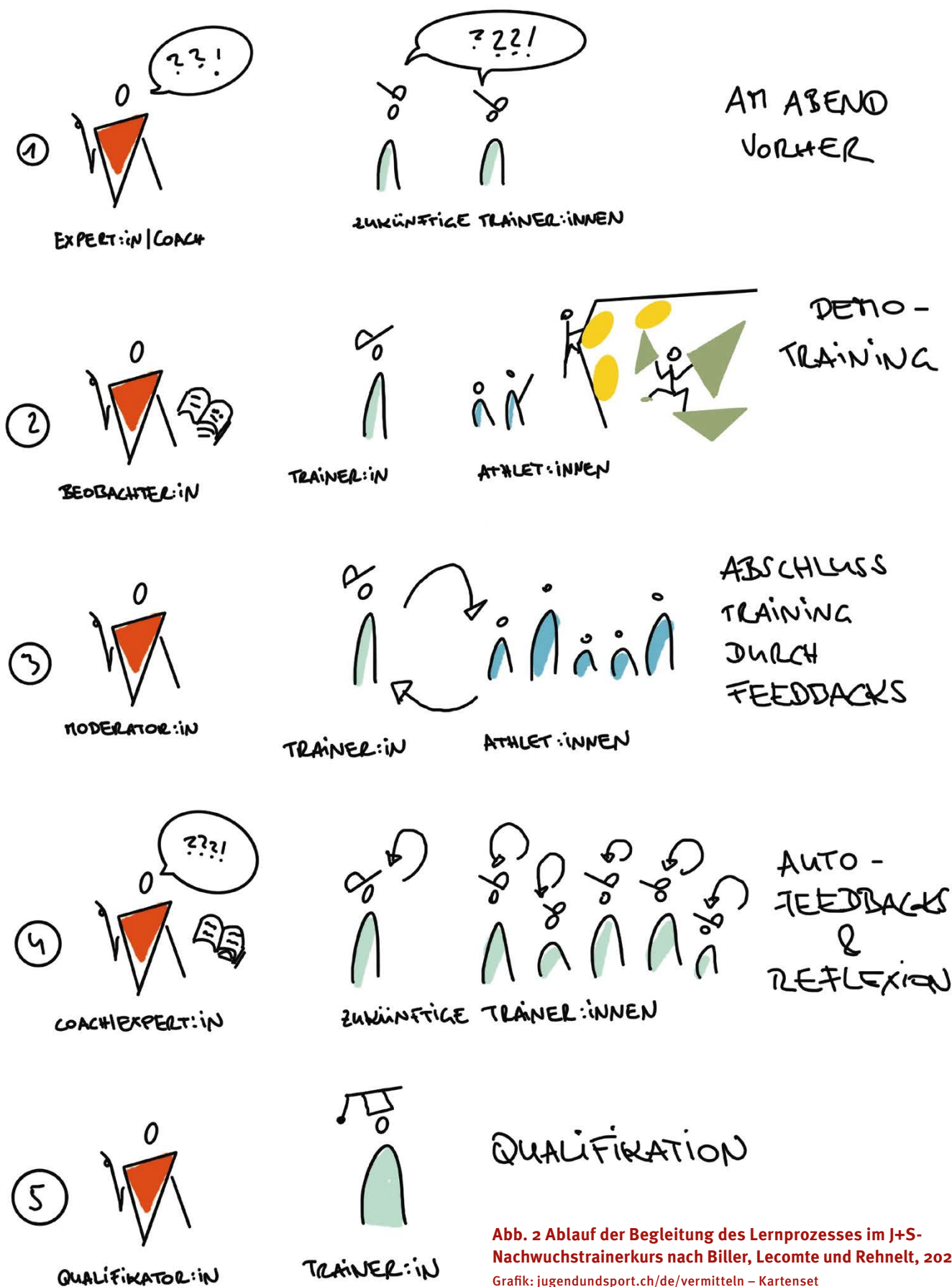


Abb. 2 Ablauf der Begleitung des Lernprozesses im J+S-Nachwuchstrainerkurs nach Biller, Lecomte und Rehnelt, 2025.

Grafik: jugendundsport.ch/de/vermitteln – Kartenset



## Literatur

- Coyle, Daniel: The Culture Code – The secrets of highly successful groups. Poessneck, 2018.
- Edmondson, Amy: Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, Vol. 44, No. 2, pp. 350–383, 1999.
- Hartmann, Tim: J+S-/esa-Manual für Expertinnen und Experten. Bundesamt für Sport, 2024. Seite 6, 81.
- Hattie, John, Beywl, Wolfgang, & Zierer, Klaus: Lernen sichtbar machen (5. unveränderte Auflage). Schneider Verlag Hohengehren GmbH, 2020.
- Jugend und Sport Ausbildungsteam BASPO: Gute J+S-Aktivitäten – Vermitteln. Bundesamt für Sport, 2019.
- Müller, Heinz: Wirksames Coaching – Mehr Fragen statt sagen. Mobilesport.ch, 2021

## Fragetypen (Müller, 2021)

Reflexionsprozesse durch gute Fragen anzustoßen und zu begleiten, bietet die Möglichkeit, fachliche, methodische und persönliche Aspekte in den Fokus zu nehmen und gleichzeitig ein lernförderliches Klima innerhalb der Gruppe zu fördern. Folgende Fragetypen und Fragen liefern erste Ideen:

### Offene Fragen zum Reflexionseinstieg.

- Was geht dir jetzt gerade durch den Kopf?
- Wie fühlst du dich gerade?

### Skalierungsfragen für eine lösungsorientierte Leistungseinschätzung.

- Wie bewertest du dein Demo-Training auf einer Skala von 1-10?
- Was kannst du methodisch ändern, damit du einen Punkt mehr auf der Skala bekommst?
- Wieso bist du bei 4 auf der Skala und nicht bei 3?

### Dissoziative Fragen für weitere Perspektiven.

- Was hat eine externe Person heute beobachten können?
- Was möchtest du, dass andere bei dir beobachten?

### Paradoxe Fragen für ausweglos scheinende Situationen.

- Was hättest du getan, wenn dein Demo-Training noch schlechter gelaufen wäre?
- Was könntest du tun, damit deine Athlet:innen definitiv nicht besser werden?

### Bewahrungsfragen für die Fokussierung auf persönliche Ressourcen.

- Welche deiner Eigenschaften möchtest du auf jeden Fall bewahren?
- Was möchtest du in deinem nächsten Training wieder machen?

### Wunderfragen für Irritation und Kreativität.

- Über Nacht passiert ein Wunder und du bist ein:e noch bessere:r Trainer:in, woran würdest du das beim Aufstehen zuerst merken?

