



**Co-funded by
the European Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.“



[022-2-AT01-KA210-ADU-000097665](#)

Kurs zur Förderung von:

Unternehmerischen Fähigkeiten

Ziele und Aufgaben

Das Ziel dieses Moduls ist es

- die bedeutende Rolle von Feedback in der integrativen Ausbildung zu verstehen.
- den richtigen Umgang mit häufigen Feedback-Problemen zu lernen.
- Instrumente und Methoden für integratives Feedback zu erkunden.
- Fähigkeiten zur systematischen Sammlung und Verbesserung von Feedback zu entwickeln.

Schlüsselwörter

- Inklusivität
- Feedback
- Werkzeuge und Methoden
- Verbesserung der Ausbildung

Inhaltsübersicht

UNIT 1 - Die Bedeutung von Feedback

- 1.1. Die Rolle des Feedbacks verstehen
- 1.2. Auswirkungen auf die Inklusivität

UNIT 2 – Feedback-Herausforderungen

- 2.1. Übliche Herausforderungen bei der Sammlung von Feedback
- 2.2. Überwindung der Feedback-Herausforderungen
 - 2.2.1. Schaffung eines Feedback-freundlichen Umfelds
 - 2.2.2. Effektive Sammlung von Feedback
- 2.3 Persönliche Überlegungen

UNIT 3 - Instrumente und Methoden für inklusives Feedback

- 3.1 Inklusive Instrumente und Methoden zur Sammlung von Feedback
- 3.2 Zugängliche Feedback-Tools
- 3.3 Methoden für inklusives Feedback
- 3.4 Übung: Auswertung des Feedbackformulars

UNIT 4 - Analyse und Umsetzung von Feedback

- 4.1 Bedeutung der Analyse und Umsetzung von Feedback
- 4.1 Systematische Feedback-Analyse
- 4.2. Strategien zur Einbeziehung von Feedback



UNIT 1



**Die Bedeutung von
Feedback**

1.1. Die Rolle von Feedbacks verstehen

In diesem ersten Abschnitt werden wir untersuchen, wie Feedback Ausbilder:innen dazu befähigt, ihre Methoden zu verfeinern, integrativere Lernumgebungen zu schaffen und sich letztendlich für eine unterstützende und bereichernde Ausbildungserfahrung für alle einzusetzen.



1.1. Die Rolle des Feedbacks verstehen

Feedback ist der Grundstein für die Verbesserung der Ausbildungsqualität. Es dient als **Wegweiser, der den Weg zu mehr Inklusion und Effektivität erhellt**. Es verschafft den Ausbilder:innen einen Echtzeit-Einblick in die Wirksamkeit ihrer Methoden und ermöglicht die Ermittlung von Wissenslücken.

Das Verständnis für die tiefgreifende Bedeutung von Feedback ist von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass **Schulungsprogramme den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Teilnehmer:innen**, insbesondere von Menschen mit Behinderungen, **gerecht werden**.



1.2. Auswirkungen auf die Inklusivität

Durch das Feedback sind die Ausbilder:innen in der Lage, **individuelle Anpassungen** vorzunehmen, die Inklusion gewährleisten, indem sie besondere Einblicke in die **Herausforderungen** und **Talente** der einzelnen Teilnehmer:innen gewähren.

Diese Technik entspricht nicht nur den spezifischen Anforderungen der Teilnehmer:innen, sondern gibt den Teilnehmer:innen ein **Gefühl der Selbstverantwortung**, da sie sehen können, wie ihre Beiträge sich direkt auf den Ausbildungsprozess auswirken.

Feedback fördert die **kontinuierliche Kommunikation** und das **Verständnis** zwischen Lehrenden und Lernenden, was die Inklusion stärkt und zu ein entgegenkommenderes und hilfreicherer Lernumfeld führt. Durch das aktive Reagieren auf das Feedback der Teilnehmer:innen, **verbessern die** Ausbilder:innen nicht nur **ihre Programme**, sondern zeigen auch Hingabe an die unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Teilnehmer:innen **und fördern so eine inklusive und bereichernde Lernumgebung**.





UNIT 2



**Feedback-
Herausforderungen**

2.1. Übliche Herausforderungen bei der Sammlung von Feedback

Fehlende Bereitschaft, Feedback einzuholen

Im Kontext dieses Moduls behindert die Zurückhaltung bei der Abgabe von Feedback die Qualität der Feedbacksammlung in der integrativen Ausbildung, in der die Schaffung eines offenen Feedbackumfelds entscheidend für die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse ist.

Ein falscher Ansatz

Ein inklusives Training erfordert einen spezifischen Ansatz für die Sammlung von Feedback, der sich auf relevante und konstruktive Einsichten, die richtigen Fragen usw. konzentriert, um die besonderen Anforderungen der Teilnehmer:innen, insbesondere derjenigen mit Behinderungen, zu erfüllen.

Mangelnde Vorbereitung

Ohne angemessene Planung könnte die Sammlung von Feedback unorganisiert und weniger effektiv bei der Gestaltung von integrativen Schulungen sein, was möglicherweise zu Schulungsprogrammen führt, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer:innen nicht gerecht werden.

Einholen des Feedbacks nach der Schulung

Im Zusammenhang mit integrativen Schulungen reicht ein Feedback nach der Schulung allein möglicherweise nicht aus. Echtzeit-Feedback während der Schulung ist wichtig, um sicherzustellen, dass die besonderen Anforderungen von Teilnehmern mit Behinderungen effektiv erfüllt werden.

Barrieren für die Zugänglichkeit

Feedback-Mechanismen und -Instrumente sollten für alle zugänglich sein, auch für Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang ist es von zentraler Bedeutung, dass der Feedback-Prozess den unterschiedlichen Bedürfnissen und Fähigkeiten gerecht wird. Denken Sie hier an die Einführung verschiedener Methoden zur Sammlung von Feedback

Zurückhaltung der Teilnehmer:innen

Die Teilnehmer:innen zögern vielleicht, Feedback zu geben, weil sie sich Sorgen über mögliche Konsequenzen oder Urteile machen. Es ist wichtig, eine sichere und nicht wertende Feedbackumgebung zu schaffen, um offene Antworten zu fördern.



2.2 Bewältigung von Feedback-Herausforderungen



In diesem Abschnitt werden wir uns nun mit den Methoden und Ansätzen befassen, mit denen die oben genannten gemeinsamen Herausforderungen angegangen werden sollen.

In diesem Zusammenhang spielen die Schaffung eines Feedback-freundlichen Umfelds und die effektive Sammlung von Feedback eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung von inklusiven und ansprechenden Schulungserfahrungen für Menschen mit Behinderungen

2.2.1 Schaffung eines Feedback-freundlichen Umfelds

Möchten Sie mehr über die Schaffung eines Feedback-freundlichen Umfelds erfahren?

[Klicken Sie hier.](#)

Vertrauen aufbauen

- Im Rahmen einer inklusiven Ausbildung sind Sicherheit und Vertrauen entscheidend dafür, dass Menschen mit Behinderungen offenes Feedback geben. Sie müssen sich sicher und selbstbewusst fühlen, wenn sie ihre Erfahrungen und Herausforderungen mitteilen.
- Die Förderung positiver Emotionen und der Umgang mit emotionaler Bereitschaft ist für Menschen mit Behinderungen besonders wichtig, da dies dazu beiträgt, eine unterstützende und nicht wertende Feedbackumgebung zu schaffen.
- Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmer:innen gerecht zu werden, ist es wichtig, dass die Verzögerung von Feedbackgesprächen akzeptiert wird.

Bilanz

- Bei integrativen Schulungen ist Ausgewogenheit entscheidend. Positives Feedback sollte aussagekräftig und echt sein und die Fortschritte und Bemühungen der Teilnehmer:innen hervorheben.
- Das Anerkennen und Loben kleiner Erfolge und beharrlicher Bemühungen ist in einem Ausbildungskontext von wesentlicher Bedeutung, da es Motivation und Widerstandsfähigkeit fördert.
- Das Gleichgewicht zwischen konstruktivem Feedback und Anerkennung von Leistungen ist besonders wichtig in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen.

Normalität

- Feedback sollte ein normaler Teil der integrativen Ausbildung sein, der in die alltäglichen Interaktionen integriert wird, um sicherzustellen, dass es nicht als ein ungewöhnlicher oder separater Prozess angesehen wird.
- Die Bereitstellung von Feedback während der täglichen Schulungsaktivitäten, sei es in Form einer Diskussion während einer Sitzung oder nach einer Schulungsübung, trägt zur Schaffung einer Kultur bei, in der Feedback erwartet und geschätzt wird.
- Die Förderung offener Diskussionen in größeren Gruppen unterstützt die Inklusion und gewährleistet, dass Teilnehmer:innen mit Behinderungen ihre Erfahrungen offen mitteilen können.



2.2.2 Effektive Erfassung von Feedback

Erstellen Sie klare und spezifische Fragen

Klare Fragen sind unerlässlich, um Feedback zu erhalten, das umsetzbar und aufschlussreich ist.

Sie verhindern vage oder zweideutige Antworten und stellen sicher, dass Feedbackgeber:innen und – empfänger:innen ein gemeinsames Verständnis vom Zweck und den beabsichtigten Ergebnissen des Feedbacks haben.

Alle Stakeholder einbeziehen

Um ein aussagekräftiges und wertvolles Feedback zu erhalten, ist es wichtig, alle relevanten Interessengruppen einzubeziehen, einschließlich der Teilnehmer:innen und derjenigen, die zum Schulungsprozess beitragen. Dadurch wird sichergestellt, dass das Feedback verschiedene Perspektiven und Bedürfnisse widerspiegelt.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, um das Feedback für den Ausbildungskontext relevant zu machen und eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Förderung einer offenen Kommunikation

Offene Kommunikation ist eine wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung von Herausforderungen bei der Sammlung von Feedback, insbesondere im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen. Sie schafft ein Umfeld, in dem sich alle Beteiligten wohl fühlen, wenn sie ihre Perspektiven und Erfahrungen äußern. Offene Kommunikation ist für integrative und effektive Feedback-Praktiken unerlässlich.



2.3. Persönliche Reflexion

Reflektieren Sie Ihre eigenen Erfahrungen bei der Sammlung von Teilnehmer:innen-feedback.

- **Welche Herausforderungen haben Sie persönlich schon einmal bewältigt?**
- **Wie haben Sie sie gelöst und welche Strategien haben Sie angewandt?**
- **Was haben Sie persönlich gelernt und was haben Sie aus dieser Situation mitgenommen?**

Schreiben Sie Ihre Antworten auf.



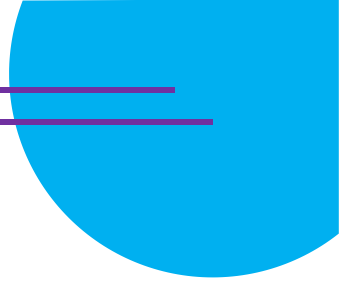


UNIT 3



**Instrumente und
Methoden für inklusives
Feedback**

3.1. Inklusive Instrumente und Methoden zur Sammlung von Feedback



In diesem Abschnitt geht es um die praktische Seite von integratives Sammeln von Feedback. Es ist wichtig, unterschiedliche Instrumente und Techniken anzuwenden, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer:innen Feedback geben können.

Wir werden eine Reihe von Strategien diskutieren, die es Ausbilder:innen ermöglichen, ein einladendes und produktives Ausbildungsumfeld für Lernende zu schaffen.

Durch die Überbrückung von Kommunikationslücken und die Wertschätzung der Individualität der einzelnen Teilnehmer:innen, machen diese umfassenden Feedback Techniken die Ausbildung sinnvoller und ermutigender für alle.

3.2. Zugängliche Feedback-Tools

Elektronische Erhebungen und Fragebögen:

- Stellen Sie sicher, dass die Umfrageplattform mit Bildschirmlesern und anderen unterstützenden Technologien kompatibel ist.
- Bereitstellung von alternativen Formaten (z. B. Word- oder PDF-Dokumente) für Teilnehmer:innen, die Schwierigkeiten mit Online-Umfragen haben

Video-Feedback-Einreichungen:

- Erlauben Sie den Teilnehmer:innen, neben den Videobeiträgen auch Transkripte zur Verfügung zu stellen, um Gehörlosen und Schwerhörigen zu helfen.
- Videoplattformen sicherstellen

Reaktionssysteme in Echtzeit:

- Stellen Sie sicher, dass die Schnittstelle des Antwortsystems zugänglich ist, einschließlich der Tastaturnavigation für Personen, die keine Maus verwenden können.
- Geben Sie klare Anweisungen und Alternativen für Teilnehmer:innen, die Schwierigkeiten mit Echtzeitantworten haben.

Feedback-Formulare in Braille und Großdruck:

- Es sollte ein klares Verfahren für die vorherige Anforderung von Formularen in Braille- oder Großdruck vorliegen.
- Stellen Sie sicher, dass die Formulare für Teilnehmer:innen mit Sehbehinderungen leicht zugänglich und deutlich beschriftet sind.

Zugängliche Online-Whiteboards:

- Vergewissern Sie sich, dass das Online-Whiteboard-Tool barrierefreie Funktionen wie die Kompatibilität mit Screenreadern und Tastaturkürzeln bietet.
- Geben Sie Teilnehmer:innen, die mit dem Tool nicht vertraut sind, eine Anleitung zur Navigation und Nutzung des Online-Whiteboards.



3.3 Methoden für inklusives Feedback

Diese Methoden bieten eine Reihe von Techniken, um ein Feedback zu erhalten, das einem breiten Spektrum von Fähigkeiten gerecht wird.

Sie ermöglichen es den Ausbilder:innen, Erkenntnisse von allen Teilnehmer:innen, einschließlich derjenigen mit Behinderungen, zu sammeln, was zu einer effektiveren und integrativen Ausbildung beiträgt.

1. Multimodales Feedback

Verwenden Sie mehrere Feedback-Formate, einschließlich schriftlicher Kommentare, Audioaufnahmen und visueller Anmerkungen. Dieser Ansatz kommt verschiedenen Lernstilen und -vorlieben entgegen und macht das Feedback für alle zugänglich.

2. Befragung

Verwickeln Sie die Teilnehmer in einen nachdenklichen Dialog, indem Sie offene Fragen stellen, die kritisches Denken und Selbstreflexion fördern. Diese Methode gibt Menschen mit kognitiven Behinderungen die Möglichkeit, ihre Gedanken und ihr Verständnis auszudrücken.

3. Peer-Feedback und vermittelte Unterstützung

Ermöglichen Sie den Teilnehmer:innen, sich gegenseitig Feedback zu geben. Die Einbeziehung von Peer-Feedback verbessert die Zusammenarbeit, ermöglicht unterschiedliche Perspektiven und ist besonders für Personen von Vorteil, die sich mit dem Input von Gleichaltrigen wohler fühlen.

4. Visuelle Feedback-Tools

Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel wie Diagramme, Schaubilder und Infografiken, um das Feedback zu vermitteln. Diese Hilfsmittel helfen Teilnehmer:innen, mit Sehbehinderungen oder solchen, die visuelles Lernen bevorzugen, das Feedback zu verstehen und sich damit auseinanderzusetzen.

5. Strukturierte Reflexionsaktivitäten

Integrieren Sie strukturierte Reflexionsübungen, in denen die Teilnehmer:innen ihre Gedanken und Gefühle über die Schulung zum Ausdruck bringen können. Strukturierte Aufforderungen helfen Personen mit Kommunikationsschwierigkeiten, ihre Erkenntnisse effektiv auszudrücken.



3.4 Übung: Auswertung des Feedbackformulars

Auf der folgenden Folie finden Sie ein Beispiel für ein Feedback-Formular.

Überprüfen Sie das Formular: Achten Sie auf alle Elemente im Formular, die die Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen behindern könnten. Berücksichtigen Sie Probleme im Zusammenhang mit visuellen, auditiven, kognitiven und physischen Beeinträchtigungen.

Machen Sie Verbesserungsvorschläge: Schreiben Sie alle Probleme auf, die Sie finden und schlagen Sie schnelle Verbesserungen vor. Diese Verbesserungen können einfache Anpassungen oder Ergänzungen sein, um die Zugänglichkeit zu verbessern.

Diese Übung sollte nicht länger als 8 Minuten dauern.



3.4 Übung: Auswertung des Feedbackformulars

Titel: Feedback-Formular zur Ausbildungsbewertung

1. Persönliche Informationen (optional):

Name:
E-Mail:
Organisation:

2. Details zur Schulung:

Datum:
Titel der Sitzung:

3. Feedback-Fragen:

Zugänglichkeit und Inklusion:

Wurden die Schulungsunterlagen in zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt (z. B. digital, Großdruck, Braille)? Ja Nein Nicht sicher
Waren die Schulungsunterlagen frei von ablenkenden Animationen oder Inhalten, die Personen mit sensorischen Empfindlichkeiten beeinträchtigen könnten? Ja Nein Nicht sicher
Hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, Unterstützung oder Vorkehrungen für Behinderungen zu beantragen? Ja Nein Nicht sicher

Benutzerfreundlichkeit von Feedback-Tools:

Fanden Sie das Feedback-Formular einfach zu navigieren und zu benutzen? Ja Nein Nicht sicher
Gab es alternative Methoden für das Feedback (z. B. mündliches Feedback)? Ja Nein Nicht sicher

Allgemeines Feedback:

Wie zufrieden waren Sie mit der allgemeinen Zugänglichkeit und dem integrativen Charakter dieser Schulung? (Skala: 1 - sehr unzufrieden, 5 - neutral, 10 - sehr zufrieden)

Verbesserungsvorschläge:

Bitte unterbreiten Sie uns Vorschläge, wie wir unsere Fortbildungsveranstaltungen zugänglicher und integrativer gestalten können:

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, dieses Feedback-Formular auszufüllen. Ihre Erkenntnisse sind für uns von unschätzbarem Wert.

Ihr Feedback bleibt anonym, es sei denn, Sie geben Ihre Kontaktdaten für weitere Diskussionen an.



UNIT 4

Analyse und Umsetzung von Feedback

4.1. Bedeutung der Analyse und Umsetzung von Feedback

Zu verstehen, wie man eine systematische Analyse von gesammeltem Feedback durchführt und positive Veränderungen effektiv implementiert, ist für eine **kontinuierliche Verbesserung und Inklusion** unerlässlich.

Ein Verständnis dieser Ideen zu gewinnen, wird es uns ermöglichen, unsere Trainingsmethoden zu modifizieren, zu verbessern und anzupassen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der einzelnen Teilnehmer:innen besser gerecht zu werden.



4.2. Systematische Feedback-Analyse

1. Datenerfassung und Kategorisierung

- Sammeln Sie Feedback von verschiedenen Quellen, darunter Lernende, Ausbilder:innen,...
- Stellen Sie sicher, dass die Feedback-Kanäle für alle Teilnehmende zugänglich sind, auch für Menschen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen.
- Kategorisieren Sie das Feedback nach verschiedenen Themen, z. B. Zugänglichkeit, Relevanz der Inhalte, Lehrmethoden usw.
- Unterscheiden Sie zwischen Feedback zu Fragen der Inklusion, Verbesserungsvorschlägen und positivem Feedback zu integrativen Praktiken.

2. Prioritätensetzung und Segmentierung

- Priorisieren Sie das Feedback auf der Grundlage von Faktoren wie Übereinstimmung mit den allgemeinen Ausbildungszielen, Dringlichkeit der Probleme, ...
- Segmentieren Sie das Feedback nach Teilnehmer:innenmerkmalen, wie Art der Behinderung, Sprachkenntnisse, ...

3. Analyse: Quantitativ/Qualitativ

- Verwenden Sie quantitative Methoden zur Analyse des Feedbacks, wie z. B. die Berechnung der Häufigkeit bestimmter integrationsbezogener Probleme und die Messung von Verbesserungen bei der Zugänglichkeit.
- Vertiefen Sie die Sprache und den Kontext des Feedbacks, um differenzierte Einblicke in die Lernerfahrungen der verschiedenen Teilnehmer zu gewinnen (qualitativ)

4. Feedback-Sichtung

- Filtern Sie Feedback heraus, das nicht dazu beiträgt, die Ausbildung integrativer zu gestalten, und stellen Sie sicher, dass wertvolle Erkenntnisse priorisiert werden. Stellen Sie sicher, dass das Feedback nicht nur dokumentiert, sondern auch mit relevanten Informationen versehen wird.

5. Rückkopplung im geschlossenen Regelkreis

- Stellen Sie sicher, dass Rückmeldungen zu Fragen der Inklusion zu konkreten Änderungen bei der Gestaltung und Durchführung von Schulungen führen und teilen Sie diese Verbesserungen den Teilnehmer:innen mit.



4.3. Strategien zur Einbeziehung von Feedback

Überprüfung und Analyse

- Analysieren Sie regelmäßig das Feedback auf Trends und Themen.
- Identifizierung von wiederkehrenden Themen und Trends im Feedback der Teilnehmer:innen.

Prioritätensetzung und Ausrichtung

- Setzen Sie Prioritäten für Änderungen auf der Grundlage von Zielen und potenziellen Auswirkungen.
- Richten Sie Änderungen, die auf Feedback basieren, an den Zielen des Schulungsprogramms aus.

Kollaborative Entscheidungsfindung

- Einbindung der Beteiligten in Diskussionen und Ideenaustausch sowie Förderung der Zusammenarbeit und offener Diskussionen

Aktionsplanung

- Erstellung detaillierter, umsetzbarer Pläne für die Umsetzung von Änderungen, die auf Feedback basieren.

Kontinuierliche Bewertung

- Kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit der durchgeführten Änderungen und deren Anpassung nach Bedarf.

Kommunikation und Feedback

- Fördern Sie eine Kultur der offenen Kommunikation und des Feedbacks.

Dokumentation und bewährte Praktiken

- Dokumentation von Feedback, Änderungen und bewährten Verfahren.
- Erstellung eines Archivs bewährter Praktiken für künftige Referenzen.



Zusammenfassung



Nachdem Sie dieses Modul abgeschlossen haben, sollten Sie in der Lage sein:

- Feedback effektiv zu nutzen
- allgemeine Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erfassung von Feedback zu bewältigen
- Feedback analysieren und verbessern
- integrativer Feedback-Instrumente implementieren
- Integrative Schulungserfahrungen zu schaffen

Liste der Referenzen



- Gruppe für obligatorische Ausbildung (2023). "Die Rolle von Feedback in der Ausbildung". Url: <https://www.mandatorytraining.co.uk/blogs/education-and-training/the-role-of-feedback-in-training#:~:text=Feedback%20ist%20ein%20gro%u00df%20Teil%20der%20St%u00e4rken%20und%20der%20Entwicklungsbereiche%20>.
- Acorn (n.d.) "Das Wie, Was, Warum und die Herausforderungen beim Sammeln von Schulungsfeedback". URL: <https://acorn.works/enterprise-learning-management/training-feedback>
- Harvard Business Review (2022). "Building a Feedback-Rich Culture". URL: <https://hbr.org/2013/12/building-a-feedback-rich-culture>.
- Global Shelter Cluster (n.d.). "2.6 INTEGRATIVE ÜBERWACHUNGS- UND FEEDBACK-MECHANISMEN". URL: <https://sheltercluster.org/all-under-one-roof/pages/26-inclusive-monitoring-and-feedback-mechanisms>
- SmartSurvey (2021). "Über Zugängliche Umfragen bei SmartSurvey". URL: <https://www.smartsurvey.co.uk/company/about-accessible-surveys>
- Savio (n.d.) "Vier Möglichkeiten zur Organisation von Nutzerfeedback" URL: <https://www.savio.io/blog/how-to-organize-user-feedback/>
- Intercom (2019). "Kundenfeedback-Strategie: Wie man sammelt, analysiert und Maßnahmen ergreift" URL: <https://www.intercom.com/blog/customer-feedback-strategy/>
- Airfocus (2022). "Wie man Rückmeldungen sortiert und verwaltet". URL: <https://airfocus.com/product-learn/how-to-triage-and-manage-feedback/>.
- Forbes (2019). "Five Impactful Methods For Incorporating Feedback Into Company Culture". URL: <https://www.forbes.com/sites/theyec/2020/02/12/five-impactful-methods-for-incorporating-feedback-into-company-culture/>
- NSW Regierung Bildung (2022). Feedback-Praktiken und -Strategien. URL: <https://education.nsw.gov.au/teaching-and-learning/professional-learning/teacher-quality-and-accreditation/strong-start-great-teachers/refining-practice/feedback-to-students/feedback-practices-and-strategies>





Co-funded by
the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

**Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!**